



Inspectie Veiligheid en Justitie  
*Ministerie van Veiligheid en Justitie*

# Reclassering Nederland Unit Arnhem-Nijmegen

Inspectierapport

Doorlichting



# *Reclassering Nederland* *Unit Arnhem-Nijmegen*

Inspectierapport  
Doorlichting

Juli 2012

# Inhoudsopgave

	Voorwoord	6
	Samenvatting	8
<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>16</b>
1.1	Aanleiding en doel	17
1.2	Reikwijdte van de doorlichting	17
1.3	Toetsingskader	17
1.4	Opzet	19
1.5	Objectbeschrijving	20
1.6	Recent onderzoek	22
1.7	Leeswijzer	23
<b>2</b>	<b>Rechtspositie en omgang</b>	<b>24</b>
2.1	Identiteitsvaststelling	25
2.2	Informatieverstrekking	26
2.3	Functioneren beklagregeling	29
2.4	Privacy	30
2.5	Omgangsvormen	32
2.6	Conclusie	34
<b>3</b>	<b>Advies</b>	<b>36</b>
3.1	Maatschappelijke reïntegratie	37
3.1.1	Bijdrage aan maatschappelijke reïntegratie	37
3.1.2	Samenwerking met netwerkpartners	39
3.2	Maatschappijbeveiliging	42
3.2.1	Bijdrage aan de strafrechterketen	42
3.2.2	Risico-identificatie en –beheersing	50
3.3	Organisatieaspecten	52
3.3.1	Personeelsvereisten	52
3.4	Conclusie	53
<b>4</b>	<b>Toezicht</b>	<b>56</b>
4.1	Maatschappelijke reïntegratie	57
4.1.1	Inhoud van het reclasseringscontact	57
4.1.2	Samenwerking	60
4.2	Maatschappijbeveiliging	61
4.2.1	Bijdrage aan de strafrechterketen en risico-identificatie	61
4.2.2	Risicobeheersing toezicht	71
4.3	Conclusie	76

<b>5</b>	<b>Werkstraf</b>	<b>78</b>
5.1	Maatschappelijke reïntegratie	79
5.1.1	Bijdrage aan maatschappelijke reïntegratie	79
5.1.2	Projectplaatsvereisten	83
5.2	Maatschappijbeveiliging	85
5.2.1	Bijdrage aan de strafrechterketen	85
5.3	Rechtspositie	89
5.3.1	Informatieverstrekking	89
5.4	Veiligheid	92
5.4.1	Veiligheid projectplaatsen	92
5.5	Conclusie	96
<b>6</b>	<b>Gedragsinterventie</b>	<b>98</b>
6.1	Maatschappelijke reïntegratie	99
6.1.1	Bijdrage aan maatschappelijke reïntegratie	99
6.1.2	Samenwerking	102
6.2	Maatschappijbeveiliging	105
6.2.1	Bijdrage aan de strafrechterketen	105
6.3	Organisatieaspecten	106
6.3.1	Personeelsvereisten	107
6.4	Conclusie	108
<b>7</b>	<b>Organisatieaspecten</b>	<b>110</b>
7.1	Personeel	111
7.2	Communicatie	115
7.3	Integriteit	122
7.4	Veiligheid	123
7.4.1	Voorkomen intimidatie en agressie	123
7.4.2	Omgang met incidenten	126
7.5	Evaluatie	128
7.6	Conclusie	132
<b>8</b>	<b>Slotbeschouwing</b>	<b>134</b>
	Bijlage 1 Oordeel	138
	Bijlage 2 Aanbevelingen	140
	Bijlage 3 Afkortingen	144
	Bijlage 4 Bronnen	148
	Bijlage 5 Inspectieprogramma	154
	Bijlage 6 Geografische ligging locatie	158



# Voorwoord

Het domein Sanctietoepassing van de Inspectie Veiligheid en Justitie heeft in de periode februari tot en met april de drie reclasseringsorganisaties in de regio Arnhem-Nijmegen doorgelicht. Deze regio bestaat uit Leger des Heils Arnhem, Reclassering Nederland Arnhem-Nijmegen en de reclasseringsafdeling van IrisZorg. Dit rapport gaat over de reclasseringsunits van Reclassering Nederland Arnhem-Nijmegen.

De organisatie heeft ten aanzien van alle reclasseringstaken en de organisatorische randvoorwaarden alles goed vastgelegd in beleid en werkinstructies. Daarnaast is de Inspectie tevreden over de uitvoering van de adviesproducten en de gedragsinterventies. De uitvoering van het reclasseringstoezicht en de wijze waarop er met de rechtspositie van de cliënt wordt omgegaan, heeft wel de nodige aandacht. Hier richten zich dan ook de meeste aanbevelingen op.

J.G. Bos  
Hoofd Inspectie Veiligheid en Justitie



# Samenvatting

De Inspectie Veiligheid en Justitie (IV&J) houdt onder meer toezicht op de reclasseringsinstellingen. In maart 2012 heeft de Inspectie een doorlichting uitgevoerd bij de reclasseringsunits van Reclassering Nederland te Arnhem en Nijmegen. Het doel van deze inspectie is om de reclasseringsunit op het functioneren te beoordelen aan de hand van het toetsingskader voor reclasseringsinstellingen. Hierin zijn de aspecten rechtspositie van reclasseringscliënten, maatschappelijke reïntegratie, maatschappijbeveiliging, veiligheid en de daarmee samenhangende organisatieaspecten opgenomen. De Inspectie beschouwt deze aspecten op de drie dimensies uitvoering, beleid en check op de uitvoering. RN Arnhem en RN Nijmegen voeren alle reclasseringstaken uit, te weten advies, toezicht, werkstraf en gedragsinterventies.

Het algemene beeld is dat RN Arnhem en RN Nijmegen gedeeltelijk overwegend of volledig aan de normen en verwachtingen voldoen. De Inspectie is echter kritisch over de taakuitvoering op de criteria bij de rechtspositie van reclasseringscliënten en het toezicht.

### **Rechtspositie en omgang**

RN Arnhem en RN Nijmegen houden op het merendeel van de criteria in beperkte mate rekening met de rechtspositie van de cliënten. Er komen enkele aandachtspunten naar voren waarop verbetering wenselijk is. Wegens zeer beperkte biometriegegevens verloopt de identiteitsvaststelling niet met behulp van het verificatiestation maar door middel van controle van het identiteitsbewijs. Desalniettemin is er niet altijd een kopie van het identiteitsbewijs of een SKDB ID-staat met foto aanwezig. Tevens voert de RN op het gebied van identiteitsvaststelling geen check uit.

RN Arnhem en RN Nijmegen hebben folders die cliënten inlichten over hun privacy, mogelijkheid tot het indienen van een klacht en die informatie vertrekken over het reclasseringsproduct. Echter, niet alle cliënten ontvangen deze folders. Ook komen de reclasseringswerkers niet altijd terug op de inhoud van de folders.

RN Arnhem en RN Nijmegen hebben de afgelopen jaren te maken gehad met 13 klachten. Bij allen klachten is door RN Arnhem en RN Nijmegen eerst een poging tot bemiddeling uitgevoerd.

Tijdens het toezicht wordt regelmatig geen gebruik gemaakt van een nieuwe en actuele 'Verklaring omtrent inwinnen en verstrekken van persoonlijke gegevens' voor de uitwisseling van cliëntgegevens. Daarnaast vindt er soms gegevensuitwisseling plaats met instellingen waar de cliënt niet voor heeft getekend.

Ondanks dat er aandacht is voor de culturele diversiteit van het reclasseringswerk en de hiervoor benodigde methodiek, ervaren sommige

reclasseringswerkers dat dit niet voldoende is. Om die reden is het wenselijk dat RN Arnhem en RN Nijmegen hier meer aandacht aan besteden. Behalve het bespreken van de omgang met cliënten, de kwaliteit van de gespreksvoering en de informatieverstrekking aan de cliënten, zou er meer zicht moeten zijn op de wijze waarop reclasseringswerkers dit uitvoeren.

### **Advies**

Binnen het taakspecialisme advies voldoen RN Arnhem en RN Nijmegen op de aspecten maatschappelijke reïntegratie en maatschappijbeveiliging overwegend of volledig aan de normen en verwachtingen van de Inspectie. Daarnaast voldoen de locaties aan alle criteria van de organisatieaspecten. Het adviesproduct draagt bij aan maatschappelijke reïntegratie van de cliënt doordat RN Arnhem en RN Nijmegen de reclasseringsadviezen, afhankelijk van het doel, baseren op een RISC of QuickScan. Bijzondere voorwaarden zijn naast controle ook gericht op maatschappelijke reïntegratie.

Medewerkers zijn actief in het zoeken naar het juiste behandelaanbod voor de cliënt, hierbij is veel aandacht voor de afweging tussen een gedragsinterventie en toeleiden naar zorg. De RN beschikt over een digitale zorgkaart. Er zijn diverse afspraken met netwerkpartners over de informatie-uitwisseling, welke gelden voor het gehele reclasseringsproces. Er zijn duidelijke instructies hoe de adviseur de diagnose-instrumenten moet gebruiken en hoe zij de adviezen moeten opstellen.

De verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de reclasseringsadviezen op casusniveau ligt bij de werkbegeleiders, die ook onderling elkaars werk controleren. De Inspectie vindt meer betrokkenheid van de unitmanager wenselijk zodat de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de reclasseringsadviezen niet volledig verschuift van de unitmanager naar de werkbegeleider. De Inspectie attendeert de organisatie er op dat zij ervoor waakt dat de unitmanager helemaal geen zicht meer heeft op de opgeleverde adviesproducten.

Ten aanzien van de maatschappijbeveiliging valt in positieve zin op dat RN Arnhem en RN Nijmegen werken met een afsprakenbureau, dat samen met de werkbegeleiders de adviesopdrachten prioriteert en verdeelt over de adviseurs. Er is sprake van voldoende kwaliteit van de verscheidene adviesproducten. De inschatting van het recidiverisico en de inzet van controlemiddelen komen voldoende aan bod tijdens de RISC-bespreking met de werkbegeleider.

Er zijn ook enkele aandachtspunten. Het is wenselijk dat adviseurs de vastlegging van overleg met referenten en de mogelijkheid van interventies beter gaan registreren. Daarnaast geven adviseurs aan slechts beperkt contact met de cliënt te onderhouden wegens de korte levertermijn. Omdat de doorlooptijden verkort gaan worden moeten RN Arnhem en RN

Nijmegen er voor waken dat de tijd die de adviseur krijgt om het advies op te stellen niet nog verder verkort gaat worden.

Ten aanzien van de organisatieaspecten komt naar voren dat de adviseurs over de benodigde licenties beschikken voor de diverse diagnostische instrumenten.

## **Toezicht**

Wat betreft het taakspecialisme toezicht voldoen RN Arnhem en RN Nijmegen ten aanzien van de uitvoering merendeels beperkt aan de normen en verwachtingen van de Inspectie. Het beleid voldoet daarentegen overwegend of volledig. De check op de uitvoering voldoet beperkt tot volledig.

De bijdrage van het toezicht aan de maatschappelijke reïntegratie voldoen bij RN Arnhem en RN Nijmegen op het gebied van de uitvoering van reclasseringscontact overwegend aan de normen en verwachtingen. Positief is de Inspectie over het feit dat alle toezichten onderbouwd zijn met een recente diagnose. Verder is positief dat medewerkers in de casuïstiekbespreking en tijdens informeel overleg bespreken met welke organisaties zij samenwerken, en dat een digitale zorgkaart beschikbaar is. In het merendeel van de dossiers is sprake van een goede balans tussen controleren en begeleiden. Het beleid en de check op de uitvoering met betrekking tot maatschappelijke reïntegratie voldoen grotendeels.

Verbeterpunten zijn er ook. Zo is er niet standaard sprake van een overdrachtsmoment tussen de adviseur en de toezichthouder. Ook vindt er in veel gevallen geen registratie plaats van intern overleg. Daarnaast komt in enkele gevallen de registratie van de bijzondere voorwaarden niet overeen met het vonnis.

Ook de uitvoering van de bijdrage van het toezicht aan de maatschappijbeveiliging voldoet beperkt aan de normen en verwachtingen van de Inspectie.

Positief is dat de cliënten snel worden uitgenodigd voor het eerste gesprek en het 'wachtlijstbeheer' is een goede oplossing voor het starten van toezichten wanneer er nog geen vaste toezichthouder aangewezen kan worden. Verder zijn de opdrachtgevers overwegend tevreden over de levertermijnen en de kwaliteit van de rapporten. Er is ook overleg met de opdrachtgevers als er de intentie is om het toezicht voortijdig te staken of de bijzondere voorwaarden te wijzigen.

Er komen ten aanzien van de maatschappijbeveiliging echter ook meerdere aandachtspunten naar voren. RN Arnhem en RN Nijmegen maken weinig gebruik van voorloopaanleidingen en geven geen invulling aan het tweede toezichthouderschap en duobegeleiderschap. Daarnaast zijn de toezicht-

overeenkomsten niet altijd binnen de termijn opgesteld, de doelstellingen voor de cliënt zijn te weinig SMART geformuleerd en de overeenkomst is geen dynamisch document. Ook kan het opstellen van een RISc bij aanvang van het toezicht enige tijd op zich laten wachten. De meldplicht- en huisbezoekfrequentie voldoen grotendeels niet aan de norm. Ook nemen toezichthouders onvoldoende contact op met het (in)formele netwerk van de cliënt. Bovendien worden evaluaties en voortgangsverslagen te weinig gepland en uitgevoerd. Hoewel het beleid overwegend op orde is, ontbreken inhoudelijke eisen voor de verschillende rapporten die de toezichthouder in het kader van een toezicht moet opstellen. Daarnaast ontbreekt een omschrijving van de taken van de tweede begeleider en de duobegeleider. De check op de uitvoering wordt voor het grootste gedeelte gerealiseerd door de werkbegeleider. Enkele zaken komen daarbij niet, of te weinig aan bod, zoals controle op de betrokkenheid van de duobegeleider en het opnemen van voldoende contact met het netwerk. Ook de controle op het plannen en uitvoeren van evaluaties en voortgangsverslagen en een controle op de levertermijnen van de voortgangsverslagen ontbreekt.

## **Werkstraf**

Over het algemeen is de Inspectie tevreden met de uitvoering van de werkstraf bij RN Arnhem. De medewerker werkstraf houdt rekening met de omstandigheden van de cliënt bij het plaatsen op een projectplaats. De medewerker werkstraf laat de cliënten een plaatsingsovereenkomst en de 20 standaardregels tekenen.

Het aantal en de variatie in projectplaatsen is groot genoeg om iedereen te plaatsen. In de projectenbank is aangegeven wat de werkzaamheden behelzen en wat de contra-indicaties zijn voor plaatsing. De plaatsing vindt snel na het intakegesprek plaats. Ook ronden de meeste cliënten hun werkstraf binnen de termijn af. De veiligheid op de werkvloer wordt afdoende gegarandeerd door veiligheidskleding. Werkmeesters zijn BHV en EHBO getraind. Indien nodig gaan de medewerkers werkstraf goed om met voortijdige beëindiging van de werkstraf.

Op sommige vlakken is verbetering nodig. Werkmeesters tekenen niet dagelijks de urenlijsten van cliënten en niet alle externe projectplaatsen melden het meteen als een cliënt niet is komen opdagen. Ook beschikken de projectplaatsen niet over een RI&E.

Het beleid voldoet overwegend. De projecten voldoen aan de landelijk vastgelegde eisen en er is een Arbo Bijlage Toetsing Projectplaats. De diverse processen binnen het uitvoeren van de werkstraf zijn vastgelegd. Deze procesbeschrijving is echter niet volledig en niet actueel.

De check op de uitvoering is in grote lijnen in orde, maar hier is nog wel wat op aan te merken. De relevante informatie uit de folder staat in de 20 standaardregels en de cliënt ondertekent deze. Er is echter geen standaard

controle op de plaatsing van een cliënt op een project. De Inspectie heeft waargenomen dat RN Arnhem zorgvuldig werkt, maar ziet dit toch als een risico.

De controleur projectplaatsen draagt zorg voor een regelmatige controle van de projectplaatsen. Ook de contactpersonen zijn regelmatig op de externe plaatsen, maar niemand controleert waar zij naar kijken.

Zowel de medewerker werkstraf, de teamleider als het CJIB houdt de termijnen voor de werkstraf bij.

### **Gedraginterventie**

Het taakspecialisme gedraginterventie voldoet op bijna alle criteria overwegend tot volledig aan de normen en verwachtingen van de Inspectie. Trainers voldoen aan de in het beleid geformuleerde eisen om training te mogen geven. Zij voeren de trainingen conform de protocollen uit. Er is regelmatig contact tussen trainers en toezichhouders. Het lukt de trainers de gedraginterventies tijdig en volledig uit te voeren. Het FIT controleert de kwaliteit van de trainers en het verloop van de training. Indien de situatie dit verlangt, passen trainers in samenspraak met het FIT de training aan. De belangrijkste dissonant is het vastleggen van evaluaties en van besprekingen met toezichhouders in IRIS. Dit gebeurt zeer beperkt. Verder moet RN Arnhem nog afspraken maken met de regionale PI's over de instroom, het aantal gedraginterventies en doorlooptijden en zet de Inspectie vraagtekens bij de bruikbaarheid van de trainingsruimte in PI Arnhem.

### **Organisatieaspecten**

RN Arnhem en RN Nijmegen voldoen grotendeels aan de criteria met betrekking tot de organisatieaspecten. De uitvoering voldoet op twee criteria beperkt, namelijk op communicatie en incidenten. Het beleid voldoet vrijwel volledig aan de criteria van de Inspectie op het voorkomen van agressie na. Het oordeel van de Inspectie over de check op de uitvoering is positief.

Bij RN Arnhem en RN Nijmegen is het personeelsbestand op orde, zowel wat betreft de feitelijke formatie als de kwaliteit van de medewerkers. De werkdruk is hoog, maar volgens de medewerkers niet te hoog. De ketenpartners zijn tevreden over de samenwerking en de bereikbaarheid van beide locaties. Verder leeft het onderwerp integriteit voldoende bij de medewerkers, zij zijn zich bewust van eventuele veiligheidsrisico's en handelen hiernaar.

Wat betreft de uitvoering zijn er meerdere aandachtspunten. Zo moet het voeren van functioneringsgesprekken weer worden opgepakt. Verder registreren medewerkers de interne communicatie en casuïstiekbespreking vaak niet. Met betrekking tot het veilig uitvoeren van huisbezoeken blijkt

dat het nabellen van medewerkers die op huisbezoek gaan, vaak te laat of niet gebeurt. Verder voelen adviseurs zich bij het uitvoeren van de vroeghulp op het politiebureau niet veilig. Daarnaast is de RI&E gedateerd.

Het beleid voldoet op de meeste criteria. Er is een opleidingsplan, een personeelsformatieplan en er zijn competentieprofielen voor de verschillende functies. Verder is er een gedragscode voor de medewerkers en een landelijk Incidentenprotocol. Alleen wat betreft het voorkomen van agressie voldoet het beleid beperkt. De instructies voor huisbezoek zijn gedateerd en komen niet overeen met de realiteit.

De meeste criteria met betrekking tot de check op de uitvoering voldoen volledig. De organisatie heeft zicht op de productie. Alle incidenten worden geregistreerd en geëvalueerd. Het (integer) handelen van een medewerker kan in een caseload- of casuïstiekbespreking ter sprake komen. De check op de communicatie kan echter door de gebrekkige registratie in IRIS niet goed plaatsvinden.

De Inspectie heeft ook gezien in hoeverre de organisatie de verscheidene reclasseringsprocessen en -producten evalueert. Evaluaties vinden plaats op het gebied van medewerkerstevredenheid en incidenten. In de Viermaandsrapportages staat het management stil bij nieuwe ontwikkelingen en de productie, zowel wat betreft de gehele organisatie als op unitniveau. Binnenkort kunnen medewerkers van de adviesunit in Arnhem hun eigen, individuele caseload inzien. Naar aanleiding van het lage aantal gedragsinterventies hebben RN Arnhem en RN Nijmegen actie ondernomen, onder andere door het onder de aandacht brengen van de gedragsinterventies bij zowel adviseurs als de opdrachtgevers.

De Inspectie beveelt aan dat RN Arnhem en RN Nijmegen ook voorzien in een evaluatie over de tevredenheid van cliënten over hun contact met de reclassering.

## **Aanbevelingen**

De belangrijkste aanbevelingen van de Inspectie aan RN Arnhem en RN Nijmegen luiden als volgt:<sup>1</sup>

- a. Draag bij alle toezichten zorg voor een geactualiseerde ‘Verklaring omtrent inwinnen en verstrekken van persoonlijke gegevens’ die is ondertekend door de cliënt, met specificering van de referent. Dit dient standaard te gebeuren bij aanvang van het toezicht en kan gedurende het toezicht worden aangepast. Zorg er voor dat de reclasseringsswerkers alleen contact opnemen met instellingen of personen (anders dan instellingen waarvoor een uitzondering geldt) waar de cliënt toestemming voor heeft gegeven.

<sup>1</sup> De volledige lijst met aanbevelingen is opgenomen in bijlage 2.

- b. Zorg er voor dat de werkbegeleiders minimaal jaarlijks meegaan naar gesprekken zodat er zicht is op de wijze van informatieverstrekking en de kwaliteit van bejegening van cliënten door medewerkers.
- c. Realiseer de toezichtovereenkomst binnen de daarvoor gestelde termijn met SMART geformuleerde doelen. Zorg ervoor dat deze overeenkomst gedurende het toezicht geactualiseerd wordt bij veranderingen.
- d. Formuleer (inhoudelijke) criteria voor evaluaties, voortgangsverslagen en afsluitberichten, opdat het effect van het toezicht duidelijker is. Stuur aan op het vooruit plannen, daadwerkelijk uitvoeren en op de juiste wijze in IRIS vastleggen van deze documenten. Voer meer controles uit op de realisatie hiervan.
- e. Verhoog de contactfrequentie met toezichtcliënten zodat de minimaal gestelde norm wordt gehaald. Geef hierbij extra aandacht aan huisbezoeken.
- f. Streef naar betere en volledige registratie van de gang van zaken tijdens het toezicht, voornamelijk met betrekking tot interne overleggen en de besluitvorming in het nalevingsproces.
- g. Zorg ervoor dat alle externe projectplaatsen direct melden wanneer een cliënt niet is komen opdagen.
- h. Realiseer een nieuwe RI&E voor de locatie Arnhem en Nijmegen en de groepsprojecten en zie er op toe dat aanbevelingen worden opgevolgd.



**1**

# Inleiding

## 1.1 Aanleiding en doel

De Inspectie Veiligheid en Justitie houdt onder meer toezicht op de sanctietoepassing in Nederland. Zij doet dit ook door reclasseringsinstellingen met een zekere regelmaat op hun functioneren te beoordelen. De Inspectie heeft de locaties Arnhem en Nijmegen van Reclassering Nederland (RN) nog niet eerder doorgelicht.

Het doel van de inspectie is te beoordelen hoe het bij de locaties van Reclassering Nederland is gesteld met de aspecten rechtspositie van reclasseringscliënten, maatschappelijke reïntegratie, maatschappijbeveiliging, veiligheid en de daarmee samenhangende organisatieaspecten. Aan de hand van haar oordeel doet de Inspectie verbetervoorstellen in de vorm van aanbevelingen.

## 1.2 Reikwijdte van de doorlichting

In het arrondissement Arnhem bevinden zich twee locaties van Reclassering Nederland, namelijk in Arnhem en Nijmegen. Beide zijn onderdeel van de Reclassering Nederland regio Utrecht-Arnhem. Ten behoeve van deze inspectie beperkt de Inspectie zich tot de locaties Arnhem en Nijmegen. Het werkgebied van deze locaties beslaat het gehele arrondissement Arnhem. Recent zijn de arrondissementsparketten Arnhem en Zutphen samengevoegd. Daarmee is ook één reclasseringsbalie Arnhem/Zutphen gevormd. De beide locaties voeren de taakspecialismen advies, toezicht en gedragsinterventie uit. In Arnhem worden ook werkstraffen uitgevoerd.

## 1.3 Toetsingskader

Het toetsingskader dat de Inspectie bij doorlichtingen van reclasseringsinstellingen hanteert, is gebaseerd op (inter)nationale wet- en regelgeving en uitvoeringsbeleid.<sup>2</sup> Het toetsingskader wordt periodiek aangepast aan ontwikkelingen in regelgeving en uitvoeringsbeleid.

De Inspectie toetst op basis van de aspecten rechtspositie, maatschappelijke reïntegratie, maatschappijbeveiliging, interne veiligheid en personeel & organisatie hoe de instelling de reclasseringstaken uitvoert. Het toetsingskader bestaat uit vijf modules waarin deze aspecten, indien van toepassing,

---

<sup>2</sup> Zie voor het volledige toetsingskader de website van de Inspectie ([www.ist.nl](http://www.ist.nl)), waar het als bijlage bij het inspectierapport is gevoegd.

aan de orde komen. De basismodule bestaat uit de toetsingscriteria die voor het gehele reclasseringsproces gelden en dus niet specifiek op een reclasseringstaak van toepassing zijn. De overige vier modules beslaan de vier taakspecialismen: advies, toezicht, werkstraf en gedragsinterventie. In onderstaande tabel is een overzicht weergegeven in welke module welk aspect wordt behandeld:

Tabel 1 Overzicht toetsingskader

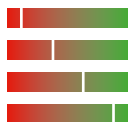
	Rechtspositie	Maatschappij-beveiliging	Maatschappelijke reïntegratie	Interne Veiligheid	Personeel & Organisatie
Basismodule	X			X	X
Module 1: Advies		X	X		X
Module 2: Toezicht		X	X		X
Module 3: Werkstraf	X	X	X	X	X
Module 4: Gedragsinterventie		X	X		X

De Inspectie past de modules toe voor zover de te inspecteren reclasseringsorganisatie de desbetreffende taak uitvoert.

Per module zijn de genoemde toetsingsaspecten opgedeeld in criteria die de Inspectie beoordeelt op de dimensies uitvoering, beleid en check op de uitvoering. De Inspectie komt aan de hand van elk criterium tot een oordeel op deze dimensies:

- bij de dimensie uitvoering stelt de Inspectie vast in hoeverre de uitvoering voldoet;
- bij de dimensie beleid beziet de Inspectie of in de inrichting ten aanzien van een te toetsen criterium (vastgelegd) beleid beschikbaar is dat voldoet aan geldende wet- en regelgeving;
- bij de dimensie check op de uitvoering gaat de Inspectie na in hoeverre op handelingsniveau de toepassing van het beleid is zeker gesteld.

De Inspectie geeft haar oordeel weer in de volgende vier waarderingen:



*Voldoet niet aan de relevante normen en verwachtingen.*

*Voldoet in beperkte mate aan de relevante normen en verwachtingen.*

*Voldoet overwegend maar niet volledig aan de relevante normen en verwachtingen.*

*Voldoet aan de relevante normen en verwachtingen. Strekt tot voorbeeld voor andere inrichtingen.*

## 1.4 Opzet

### Methode

De methode voor het uitvoeren van de doorlichting bestaat uit gegevens verzamelen uit documenten, dossiers en interviews.

De Inspectie heeft in het dossieronderzoek 12 adviesproducten, 11 toezichten, 11 gedragsinterventies en negen werkstraffen bekeken. Het doel van het dossieronderzoek is om een indruk te krijgen van de werkwijze van RN Arnhem en RN Nijmegen. De selectie van dossiers beoogt geen representatieve steekproef te zijn. De Inspectie houdt interviews met medewerkers, leidinggevenden, cliënten<sup>3</sup> en met lokale opdrachtgevers en ketenpartners. In dit geval vertegenwoordigers van Penitentiare Inrichting (PI) Arnhem, het Coördinatie Bureau Terugdringen Recidive (CBTR) te Arnhem, het Openbaar Ministerie te Arnhem, het Veiligheidshuis Arnhem en medewerkers van de reclasseringsbalie. Daarnaast bracht de Inspectie een bezoek aan twee projectplaatsen waar werkstraffen worden uitgevoerd. In bijlage 5 is het inspectieprogramma opgenomen.

Om een goede indruk te krijgen van de reclasseringsactiviteiten in de regio, heeft de Inspectie, tussen maart en mei 2012, achtereenvolgens een bezoek gebracht aan Leger des Heils Jeugdzorg en Reclassering Arnhem, de locaties Arnhem en Nijmegen van Reclassering Nederland en IrisZorg Arnhem-Nijmegen. Zodoende heeft de Inspectie zicht op de onderlinge samenwerking van de drie reclasseringsorganisaties (3RO). Maar tegelijkertijd krijgt de Inspectie ook een beeld van de samenwerking met en de waardering van de opdrachtgevers ten aanzien van de reclasseringsorganisaties.

Al deze informatie zet de Inspectie af tegen het gehanteerde toetsingskader (zie paragraaf 1.3) en komt tot een oordeel over de te toetsen criteria op de dimensies uitvoering, beleid en check op de uitvoering.

<sup>3</sup> De Inspectie interviewt, vanwege de beperkte mogelijkheden om cliënten te spreken, relatief weinig van hen in verhouding tot de gehele cliëntengroep.

## Tijdsbestek

De Inspectie heeft de doorlichting op 12 januari 2012 aangekondigd. Het onderzoek is uitgevoerd in de periode van 13 maart 2012 tot en met 20 maart 2012, waarbij de Inspectie al op 13 en 21 februari 2012 een bezoek heeft gebracht aan de ketenpartners. Het concept-inspectierapport is op 19 april 2012 voor wederhoor aangeboden aan de regiomanager van RN regio Utrecht-Arnhem en de unitmanagers van RN Arnhem en RN Nijmegen. Het hoofd van de Inspectie Veiligheid en Justitie heeft op 5 juli 2012 het inspectierapport vastgesteld en aangeboden aan de staatssecretaris van Veiligheid en Justitie.

## 1.5 Objectbeschrijving

Reclassering Nederland regio Utrecht-Arnhem bestaat uit drie locaties: Utrecht, Arnhem en Nijmegen. Zij worden aangestuurd door één regiomanager. In dit onderzoek richt de Inspectie zich op de locaties Arnhem en Nijmegen. Beide locaties hebben diverse taken. RN Arnhem levert adviesproducten, voert toezichten en werkstraffen uit en geeft gedragsinterventies. In Nijmegen worden adviesproducten, toezichten en gedragsinterventies gerealiseerd. Verspreid door de regio bevinden zich meerdere groepsprojecten.

In totaal bestaan RN Arnhem en RN Nijmegen uit vier units. Beide locaties hebben een toezichtunit en de locaties delen een diagnose- en adviesunit. Ook is er een werkstrafunit welke gedeeltelijk in Utrecht is gehuisvest. RN Arnhem heeft samen met RN Utrecht één unitmanager voor de uitvoering van de werkstraffen. Verder is er per locatie één unitmanager per taakgebied (toezicht of advies). Verder zijn er vier werkbegeleiders in dienst, twee voor de adviesunit en twee voor de toezichtunits. Bij RN Arnhem en RN Nijmegen werken in totaal 47 fte reclasseringswerkers voor de uitvoering van adviezen, toezichten en gedragsinterventies. Verder zijn er 11 medewerkers werkstraf werkzaam en in de regio werken tien werkmeesters op de groepsprojecten. Meer informatie over de personeelsbezetting komt aan bod in paragraaf 7.1.

Tabel 2 geeft een overzicht van de productie van RN Arnhem en RN Nijmegen. Lopende zaken zijn hierin niet weergegeven.

Tabel 2 Aantallen reclasseringsproducten 2011

Reclasseringsproduct	Aantal
<b>Advies</b>	<b>1707</b>
Reclasseringsadvies	816
Reclasseringsadvies PIJ/tbs	27
Reclasseringsadviezen beknopt	722
Reclasseringsadvies beknopt (zonder diagnose)	139
Reclasseringsadviezen met verdiepingsdiagnostiek	3
<b>Toezicht</b>	<b>300</b>
Voorwaardelijke veroordelingen	179
Voorwaardelijke schorsing preventieve hechtenis	43
Voorwaardelijke sepot	36
PP met ET	18
PP zonder ET	4
Voorwaardelijke veroordelingen met ET	2
Transmuraal FPT	2
V.i. toezicht	10
Maatregel TBS met verpleging/proefverlof	1
Maatregel TBS met voorwaarden (ambulant)	1
Maatregel TBS voorwaardelijke beëindiging dwangverpleging	2
Nazorg in het kader van maatregel PIJ	1
Plaatsing Art. 43.3 PBW	1
<b>Werkstraffen</b>	<b>1492</b>
Werkstraffen individueel	441
Werkstraffen groepsproject	1051
<b>Gedraginterventies</b>	<b>48</b>

## 1.6 Recent onderzoek

RN Arnhem is driemaal en RN Nijmegen eenmaal eerder onderwerp van onderzoek geweest van de Inspectie. RN Arnhem heeft meegewerkt aan het themaonderzoek 'Ketenaansluiting Reclassering en OM' (2006) en aan het themaonderzoek 'Voorwaardelijke Invrijheidstelling' (2011). In 2006 hebben zowel RN Arnhem als RN Nijmegen meegewerkt aan het themaonderzoek 'Reclasseringstoezicht op veroordeelden tot tbs met voorwaarden'.

### *Themaonderzoek Ketenaansluiting Reclassering en Openbaar Ministerie (2006)*

De resultaten van het onderzoek naar de Ketenaansluiting lieten zien dat het Openbaar Ministerie (OM) bereikbaar is voor overleg en dat de reclassering het OM voldoende inlichtingen verschaft over de uitvoering van de taakstraf. Op het gebied van toezicht concludeert de Inspectie dat de mate waarin overleg plaatsvindt tussen het OM en reclassering tijdens de uitvoering van een toezicht sterk varieert per arrondissement en per situatie. Het rapport doet geen uitspraken specifiek over RN Arnhem.

### *Themaonderzoek Voorwaardelijke Invrijheidstelling (2011)*

In het onderzoek naar voorwaardelijke invrijheidstelling (v.i.) concludeert de Inspectie dat de door de 3RO uitgebrachte adviezen uitgebreid en vaak goed onderbouwd zijn. De voorlichting aan gedetineerden over de v.i.-regeling behoeft echter verbetering en meer afstemming tussen de PI en de reclasseringsorganisatie is wenselijk. Daarnaast blijken de adviezen niet altijd tijdig geleverd te worden. De oorzaak ligt vooral aan de wijze van toedeling van de opdrachten, maar ook het aanvragen van een indicatiestelling kan vertraging veroorzaken. Met betrekking tot het toezicht op de voorwaarden gedurende het v.i.-traject concludeert de Inspectie dat het eerste face-to-face contact vaak niet binnen de gestelde termijn plaatsvindt. Daarnaast kunnen de doelstellingen van het toezicht beter geformuleerd worden. Ook zijn verbeteringen nodig in de registratie en rapportage over het verloop van het toezicht. Indien een cliënt zich niet aan de afspraken houdt, reageren toezichthouders hier wisselend op en stellen daarbij het OM op wisselende momenten op de hoogte.

### *Themaonderzoek Reclasseringstoezicht op veroordeelden tot tbs met voorwaarden (2006)*

In het themaonderzoek 'Reclasseringstoezicht op veroordeelden tot tbs met voorwaarden' is de belangrijkste conclusie dat er in het algemeen door de reclasseringsorganisaties zorgvuldig wordt gehandeld tijdens de uitvoering van het toezicht. Er is echter meer aandacht voor dossiervorming nodig, voornamelijk de registratie van de uitvoering van het toezicht en in het bijzonder de afwegingen die gemaakt zijn bij (signalen van) recidivegevaar.

Verder concludeert de Inspectie dat de reclasseringswerkers de veiligheidsvoorschriften niet strikt naleven, maar op grond van hun professionele inzichten bepalen of zij bijvoorbeeld een huisbezoek alleen of zoals voorgeschreven met een collega afleggen. Tevens merkt de Inspectie op dat er geen afspraken zijn gemaakt over de bereikbaarheid van reclasseringswerkers of behandelaars buiten kantooruren.

Hiergenoemde onderzoeken, en audits of onderzoeken die de organisaties zelf hebben uitgevoerd, komen in de desbetreffende hoofdstukken aan bod.

## 1.7 Leeswijzer

Het rapport houdt grotendeels dezelfde structuur aan als het eerder beschreven toetsingskader. In het eerste hoofdstuk komt de rechtspositie van de cliënt aan bod. De volgende vier hoofdstukken beslaan de taakspecialismen advies, toezicht, werkstraf en gedragsinterventie. In het daarop volgende hoofdstuk komen de organisatieaspecten aan bod die het gehele reclasseringsproces aangaan, evenals de veiligheid.

De toetsing op een criterium start met een korte samenvatting van de normen en verwachtingen bij het betreffende toetsingscriterium. Dan volgen een beschrijving van de bevindingen, het oordeel en eventuele aanbevelingen. De aanbevelingen zijn gericht aan RN Arnhem en RN Nijmegen, tenzij anders is aangegeven.

Elk hoofdstuk eindigt met een conclusie over de toetsingsaspecten die in dat hoofdstuk aan bod zijn gekomen.



## 2

# Rechtspositie en omgang

Met betrekking tot het aspect rechtspositie onderscheidt de Inspectie vijf criteria die achtereenvolgens in deze paragraaf aan de orde komen: identiteitsvaststelling van de cliënt (2.1), informatieverstrekking aan de cliënt over zijn rechten en plichten (2.2), het functioneren van de beklagering (2.3), de wijze waarop de organisatie omgaat met de privacy van de cliënt (2.4) en de omgangsvormen van de reclasseringswerker met de cliënt (2.5). Elke paragraaf opent met een standaardtekst die kort de maatstaf beschrijft die de Inspectie hanteert. Daarna volgen haar bevindingen, oordeel en eventuele verbetervoorstellen in de vorm van aanbevelingen. Het hoofdstuk sluit af met een conclusie over de criteria ten aanzien van de rechtspositie en de omgang (2.6).

## 2.1 Identiteitsvaststelling

### criterium

De vaststelling van de identiteit met biometrie wordt conform de Wet identiteitsvaststelling verdachten, veroordeelden en getuigen (WIVVG) uitgevoerd. Deze identiteitsvaststelling vindt plaats bij een eerste contact met de reclassering en bij elk nieuw reclasseringsproduct met een andere reclasseringswerker. De organisatie beschikt over werkinstructies wie op welk moment de identiteit verifieert, hoe te handelen bij weigering van de cliënt, bij onduidelijkheid omtrent de identiteit en bij vermoedens van identiteitsfraude. De organisatie checkt of de identiteitsvaststelling op de juiste wijze plaatsvindt, conform de WIVVG en de eigen werkinstructies.

### Bevindingen

#### *Uitvoering*

Zowel RN Arnhem als RN Nijmegen beschikt over een verificatiestation ten behoeve van de biometrische identiteitsvaststelling. De ketenpartners (gevangeniswezen, politie) dienen de database te vullen met identiteitsgegevens van verdachten en veroordeelden. Doordat de invoer van deze biometrische persoonsgegevens in deze regio op beperkte schaal plaatsvindt, is verificatie met biometrie bij slechts een zeer gering aantal cliënten mogelijk. De ingebruikname van het verificatiestation is daarom uitgesteld tot juli 2012. Tot die tijd vindt de identiteitsvaststelling bij het eerste contact plaats door het vergelijken van de foto op de SKDB ID-staat<sup>4</sup> met het gezicht van de cliënt. Als er geen foto op de SKDB ID-staat aanwezig is, dan dient de cliënt een geldig identiteitsbewijs te overleggen. Het is de bedoeling dat reclasseringswerkers vervolgens een kopie van dit document maken en dit

<sup>4</sup> De identiteitsstaat bevat een overzicht van gegevens, onder andere een foto, van een persoon. Deze gegevens zijn opgenomen in de Strafrechtsketendatabank (SKDB).

aan het persoonsdossier toevoegen. Enkele reclasseringswerkers geven echter aan dit niet te doen. Uit het fysieke dossieronderzoek blijkt ook dat er in sommige dossiers geen foto van de cliënt aanwezig is. Een reclasseringswerker verifieert de identiteit bij elk eerste contact.

#### *Beleid en check op de uitvoering*

Een landelijk 3RO-breed document beschrijft hoe te handelen bij identiteitsvaststelling, de weigering hiervan of bij vermoedens van identiteitsfraude. Er vindt geen check plaats of de reclasseringswerkers de identiteitsvaststelling op de juiste wijze uitvoeren. Niemand controleert of de identiteitsgegevens in het dossier aanwezig zijn.

#### **Identiteit**

Uitvoering



Beleid



Check



#### **Oordeel**

De uitvoering van de identiteitsvaststelling voldoet overwegend aan de normen en verwachtingen, het beleid voldoet volledig, de check op de uitvoering voldoet niet.

RN Arnhem en RN Nijmegen beschikken over de benodigde middelen en werkinstructies ten behoeve van de identiteitsvaststelling door middel van biometrie. Doordat de ketenpartners de databank nog onvoldoende vullen, vindt identiteitsvaststelling op deze wijze nog niet plaats. Om deze reden maken de reclasseringswerkers gebruik van het vergelijken van de foto's van de cliënt op de SKDB ID-staat en het identiteitsbewijs. De reclasseringswerkers verifiëren bij aanvang van ieder nieuw reclasseringsproduct en bij een wisseling van de contactpersoon de identiteit van de cliënt. Niet alle reclasseringswerkers zorgen echter voor een kopie van het identiteitsbewijs in het fysieke dossier. Er is geen controle op de check op de uitvoering.

#### **Aanbevelingen**

- Draag zorg voor een kopie van het identiteitsbewijs in het persoonsdossier indien een foto op de SKDB ID-staat ontbreekt.
- Voer een check op de uitvoering in met betrekking tot de identiteitsvaststelling.

## 2.2 Informatieverstrekking

#### **Criterion**

De organisatie informeert de cliënt bij het eerste contact begrijpelijk over zijn rechten en plichten. Hieronder worden in elk geval verstaan de beklagregeling, het privacyreglement, het recht op inzage in zijn dossier, de gedragsregels waar de cliënt aan moet voldoen en de consequenties bij overtreding daarvan. Ten behoeve hiervan beschikt de organisatie over werkinstructies

hoe en op welk moment de cliënt hierover wordt ingelicht. De organisatie checkt of de cliënt op de hoogte is gesteld van zijn rechten en plichten.

### **Bevindingen**

RN Arnhem en RN Nijmegen brengen de cliënten door verstrekking van folders op de hoogte van hun rechten en plichten. Er bestaat een algemene folder op het gebied van klachten, privacy en identiteitsvaststelling. Daarnaast bestaan er specifieke folders met uitleg over het meewerken aan een reclasseringsadvies of reclasseringstoezicht. Folders over de uitvoering van een werkstraf of het volgen van een gedragsinterventie ontbreken. De folders zijn beschikbaar in de wachtruimte op kantoor RN Arnhem, bij RN Nijmegen ontbreekt dit. De folders zijn er in verschillende talen. Cliënten die uitgenodigd worden voor het opstellen van een reclasseringsadvies krijgen bij de eerste correspondentie de algemene- en de adviesfolder. Het planningsbureau<sup>5</sup> van de adviesunit stuurt deze folders. Cliënten die gedetineerd zijn horen de folders overhandigd te krijgen bij het eerste gesprek. Het is mogelijk dat adviseurs dit niet doen. De toezichthouders plannen zelf hun afspraken en versturen de uitnodiging zelf of laten dit over aan de administratie. Indien de administratie de uitnodiging verstuurt, worden er folders meegestuurd. Als toezichthouders de uitnodiging versturen is er geen controle of zij ook daadwerkelijk de folders meesturen. De administratie heeft de indruk dat dit soms vergeten wordt. De administratie van de werkstraf verstuurt de uitnodigingen en de folder naar cliënten die een werkstraf uitvoeren (zie paragraaf 5.3.1).

Uit de interviews blijkt dat de meeste reclasseringswerkers tijdens het eerste gesprek terugkomen op de verstrekking van de folders en nagaan of de inhoud duidelijk is. De mogelijkheid tot het indienen van een klacht bespreken velen nog niet expliciet op dat moment, maar pas later in het contact als de cliënt ontevreden is. Hoewel het recht op inzage in het dossier is opgenomen in de folders, komt een verzoek daartoe zelden tot nooit voor. Tijdens de interviews blijken niet alle reclasseringswerkers op de hoogte te zijn van de mogelijkheid voor de cliënt om het dossier in te zien. De gedragsregels voor cliënten en de consequenties bij overtreding worden duidelijk gemaakt bij de start van het toezicht of het tekenen van de toezichtovereenkomst en -in het geval van de werkstraf - bij de intake (zie paragraaf 5.3.1). In de gedragsregels van het toezicht is de mogelijkheid tot het indienen van een klacht opgenomen, evenals de privacy van de cliënt. De cliënt tekent een verklaring waarin staat dat de regels met hem besproken zijn. Voor adviseurs ontbreken instructies waar zij een cliënt bij de eerste kennismaking over moeten inlichten.

<sup>5</sup> In hoofdstuk 3 zal de functie van het planningsbureau besproken worden.

Er vindt geen check plaats op het overhandigen van folders in de PI of het verzenden van folders door de toezichthouder. Wel is er een check of de toezichthouder de cliënt op de hoogte stelt van zijn rechten en plichten, namelijk de controle of er een getekende versie van de gedragsregels aanwezig is in het dossier. Bij de adviseurs is dit niet van toepassing. De werkbegeleiders gaan er van uit dat de reclasseringswerkers de cliënten goed inlichten. Eén werkbegeleider gaat regelmatig mee naar een cliëntgesprek, onder andere zodat zij kan ervaren of de reclasseringswerker de cliënt goed informeert.

#### Informatie

Uitvoering



Beleid



Check



### Oordeel

De uitvoering en de check op de uitvoering voldoen beperkt en het beleid voldoet overwegend aan de normen en verwachtingen van de Inspectie.

De administratie of het planningsbureau stuurt aan de cliënten folders met algemene informatie over hun rechten en plichten en specifieke folders over het reclasseringsadvies en -toezicht. Indien de toezichthouders de uitnodiging versturen, worden de folders niet altijd meegestuurd. Tevens is het mogelijk dat adviseurs de folders niet overhandigen in de PI. Er zijn geen specifieke folders over de uitvoering van de werkstraf en het volgen van een gedragsinterventie.

Niet alle reclasseringswerkers komen tijdens het eerste gesprek terug op de inhoud van de folders. Tevens zijn niet alle reclasseringswerkers bekend met de mogelijkheid voor een cliënt om inzage in het dossier te verkrijgen.

Voor de adviseurs zijn er, in tegenstelling tot het taakspecialisme toezicht, geen duidelijke instructies waar zij een cliënt van op de hoogte moeten brengen bij een eerste kennismaking. Er is geen check op de verzending van folders door toezichthouders, of op het overhandigen van folders aan cliënten in de PI. Bij het taakspecialisme toezicht is er een check of de cliënt daadwerkelijk informatie verstrekt krijgt door middel van een ondertekende versie van de gedragsregels in het fysieke dossier. Daarnaast gaat één van de werkbegeleiders regelmatig mee naar een gesprek. Bij het taakspecialisme advies ontbreekt dit.

### Aanbevelingen

- Zie er op toe dat, indien toezichthouders de uitnodiging versturen, er folders meegestuurd worden, of als adviseurs de cliënt in de PI bezoeken, er folders overhandigd worden.
- Vergroot de kennis van reclasseringswerkers over de rechten van cliënten.
- Draag zorg voor een vorm van controle op de informatieverstrekking, vooral aan advies cliënten.

## 2.3 Functioneren beklagregeling

### Criterion

De cliënten en medewerkers zijn op de hoogte van het bestaan van de klachtenprocedure. De klachten worden binnen een redelijk termijn en conform de klachtenprocedure afgehandeld. Er is een heldere beklagregeling die naar behoren functioneert. Hierin is opgenomen waarover en op welke wijze de cliënt een klacht kan indienen. De reclassering stelt cliënten op de hoogte van het feit dat zij zich in een klachtenprocedure door een derde kunnen laten bijstaan. Er is een regeling met betrekking tot de werkwijze van bemiddeling en klachtafhandeling op unitniveau. De organisatie registreert de klachten en hun afhandeling en checkt of de klachten op de juiste wijze worden afgehandeld.

### Bevindingen

Zoals al in paragraaf 2.2 is beschreven, worden cliënten via folders op de hoogte gebracht van hun rechten en plichten, zoals de mogelijkheid tot het indienen van een klacht. De reclasseringswerker hoort de cliënt hierover ook mondeling op de hoogte te brengen maar, zoals ook beschreven in paragraaf 2.2, doen niet alle reclasseringswerkers dit tijdens het begin van het contact. Wel wijzen zij op de mogelijkheid tot het indienen van een klacht als de cliënt ontevreden is.

Tussen 2009 en 2011 zijn er 13 klachten ingediend (vijf bij advies, drie bij toezicht en vijf bij werkstraf). Na het indienen van een klacht volgt er eerst een gesprek tussen de unitmanager en de klager. In bijna alle gevallen is de klacht na dit gesprek afgehandeld. Drie klachten (alle uit 2010) zijn door de onafhankelijke Klachtencommissie van Reclassering Nederland behandeld op zitting: twee van de klachten zijn niet gegrond verklaard, één klacht is niet ontvankelijk verklaard. De Klachtencommissie doet in één geval twee maanden na de klacht een uitspraak, bij de overige twee klachten duurt dit meer dan een half jaar. De afhandeling van deze klachten geschiedt niet binnen de gestelde termijn.

Reclassering Nederland heeft een landelijk klachtenreglement. Dit reglement en een specifieke folder geven aan waartegen en op welke wijze een cliënt een klacht kan indienen. De mogelijkheid tot bemiddeling is hier onder andere onderdeel van. In het klachtenreglement is opgenomen dat de cliënt zich kan laten bijstaan door een derde.

De managementassistent van het regiokantoor houdt de klachtenafhandeling bij. Deze registratie geeft een overzicht weer van de gegevens van de klager, de datum van indienen, het moment van bespreking tussen unitmanager en cliënt, en de wijze van afhandeling. In paragraaf 7.5 komt de evaluatie van de klachtenafhandeling aan bod.

**Beklag**

Uitvoering



Beleid



Check

**Oordeel**

De uitvoering van de klachtenafhandeling voldoet overwegend, het beleid voldoet volledig en de check op de uitvoering voldoet overwegend.

Cliënten worden via een folder geïnformeerd over de mogelijkheid een klacht in te dienen. Reclasseringswerkers lichten cliënten niet standaard in over de mogelijkheid een klacht in te dienen. Bij de klachten die tussen 2009 en 2011 zijn binnen gekomen is eerst een poging tot bemiddeling gedaan door de Reclassering Nederland.

De RN heeft een volledige klachtenprocedure. Het regiokantoor is verantwoordelijk voor de registratie van de klachtenafhandeling.

**Aanbeveling**

Draag zorg voor goede informatieverstrekking aan cliënten over de mogelijkheid een klacht in te dienen.

## 2.4 Privacy

 **criterium**

In het cliëntdossier opgenomen gegevens worden slechts bekend gemaakt aan personen/instellingen die hiertoe bevoegd zijn. De cliënt geeft schriftelijke toestemming voor het raadplegen van referenten en voor het geven van informatie aan derden, anders dan justitiële partners. Ten behoeve hiervan is er een document 'Verklaring omtrent inwinnen en verstrekken van persoonlijke gegevens'. Verder is de cliënt op de hoogte van de mogelijkheid om het dossier in te zien. De organisatie heeft een privacyreglement waarin is opgenomen dat cliëntgegevens slechts bekend worden gemaakt aan personen die hiertoe bevoegd zijn. Deze gegevens dienen voor de desbetreffende autoriteit noodzakelijk te zijn om haar werk te kunnen doen. Ook is in het privacyreglement opgenomen dat de cliënt zich kan laten informeren over de inhoud van zijn eigen dossier. Omgaan met privacygevoelige informatie is onderdeel van een gedragscode, interne training en inwerkprogramma. De organisatie checkt in hoeverre de medewerkers handelen volgens het privacyreglement.

**Bevindingen**

RN Arnhem en RN Nijmegen beschikken over een 'Verklaring omtrent inwinnen en verstrekken van persoonlijke gegevens'. Hiervan zijn veel verschillende versies in omloop. De reclasseringswerkers laten de cliënten deze verklaring ondertekenen, indien zij gegevens willen inwinnen dan wel delen met personen of instellingen.

De adviseurs geven aan dat het sinds januari 2012 niet meer nodig is de verklaring door de cliënt te laten ondertekenen als toestemming voor het

schrijven van een advies. Dit houdt in dat, indien de cliënt geen referenten opgeeft, er sinds januari geen verklaring meer nodig is.

Uit het dossieronderzoek van de Inspectie blijkt dat in de adviesfase de verklaring in alle gevallen aanwezig, ondertekend en op de juiste wijze gebruikt is qua uitwisseling van gegevens. Daarentegen blijkt dat in sommige toezichtdossiers geen nieuwe 'Verklaring omtrent inwinnen en verstrekken van persoonlijke gegevens' aanwezig is. Informatie-uitwisseling met instellingen of andere referenten vindt dan plaats op basis van de verklaring die eerder door de adviseur is opgemaakt, welke erg gedateerd kan zijn. Toezichthouders bevestigen deze werkwijze. Uit de toezichtdossiers blijkt ook dat er informatie-uitwisseling plaatsvindt waarvoor niet is getekend in de 'Verklaring omtrent inwinnen en verstrekken van persoonlijke gegevens'. De cliënten waarmee is gesproken, geven echter aan dat zij de indruk hebben dat hun contactpersonen zorgvuldig omgaan met hun gegevens.

Sinds de invoering van het nieuwe digitale cliëntsysteem IRIS<sup>6</sup> moeten reclasseringswerkers aangeven waarom zij het digitale dossier van een cliënt, welke geen onderdeel van hun eigen caseload is, willen inzien.

Wanneer de cliënt de verklaring niet ondertekent, kan de reclasseringswerker alleen informatie verstrekken aan justitiële partners voor zover deze de gegevens nodig hebben en deze een aanvulling zijn op de gegevens die zij verwerken. In het privacyreglement van Reclassering Nederland (2009) is namelijk opgenomen dat er enkel aan instellingen e.d. informatie mag worden verstrekt, waar de cliënt schriftelijk toestemming voor heeft gegeven en die noodzakelijk is voor de uitvoering van het werk. Dit is ook vermeld op de 'Verklaring omtrent inwinnen en verstrekken van persoonlijke gegevens'. In de 'Gedragscode Reclassering Nederland' staat onder andere dat de medewerker gebonden is aan de geheimhoudingsplicht. Verder is er een 'Beslisboom Gegevensuitwisseling', welke reclasseringswerkers ondersteunt in hun beslissing gegevens uit te wisselen. Er vindt geen check plaats of gegevensuitwisseling op de juiste wijze plaatsvindt. Wel zijn de richtlijnen van de gedragscode en het privacyreglement onderwerp van gesprek, zowel tijdens overlegvormen als op de werkvloer.

---

<sup>6</sup> Het voormalige digitale Cliënt Volg Systeem (CVS) is sinds november 2011 3RO-breed vervangen door IRIS (Integraal Reclassering Informatiesysteem).



#### Privacy

Uitvoering



Beleid



Check



### Oordeel

De uitvoering voldoet in beperkte mate aan de normen en verwachtingen, het beleid voldoet volledig, de check op de uitvoering voldoet overwegend.

De adviseurs gebruiken de ‘Verklaring omtrent inwinnen en verstrekken van persoonlijke gegevens’ consequent voor het inwinnen en delen van informatie. Toezichthouders blijken echter soms gebruik te maken van de, verouderde, verklaring uit de adviesfase. Ook blijkt dat in enkele gevallen informatie-uitwisseling plaatsvindt met instellingen of personen waar cliënten geen toestemming voor hebben gegeven.

De richtlijnen betreffende de privacy zijn voldoende vastgelegd en dit onderwerp komt aan bod tijdens overlegvormen. Tijdens de uitvoering of bij afsluiting van het reclasseringsproduct vindt er echter geen check plaats op de gegevensuitwisseling.

### Aanbevelingen

- Draag bij alle toezichten zorg voor een geactualiseerde ‘Verklaring omtrent inwinnen en verstrekken van persoonlijke gegevens’ die is ondertekend door de cliënt, met specificering van de referent. Dit dient standaard te gebeuren bij aanvang van het toezicht en kan gedurende het toezicht worden aangepast.
- Draag er zorg voor dat de reclasseringswerkers alleen contact opnemen met instellingen of personen (anders dan instellingen waarvoor een uitzondering geldt) waar de cliënt toestemming voor heeft gegeven.

## 2.5 Omgangsvormen

### Criterium

Reclasseringswerkers bejegenen de cliënten respectvol, waarbij er zicht is in de verschillende culturele achtergronden. Motiverende gespreksvoering, of soortgelijke methodes, behoren tot het handelingsrepertoire van de reclasseringswerkers.

De organisatie dient een vastgelegde visie op de bejegening van cliënten te hanteren. Er is beleid gericht op het voorkomen van discriminatie en op het betrekken van algemene kennis over de culturele achtergrond van cliënten bij diagnostiek en bejegening. De kwaliteit van de omgangsvormen met cliënten en de gedragscode zijn onderdeel van teamoverleg, intervisie en functioneringsgesprekken.

### Bevindingen

De cliënten waarmee de Inspectie heeft gesproken, zijn positief over de wijze waarop hun reclasseringswerkers met hen omgaan en hen aanspreken. De reclasseringswerkers hebben een cursus gevolgd voor het toepassen

van de gespreksmethodiek Motiverende Gespreksvoering. Hierna zijn geen opfriscursussen gehouden, wel wordt de gespreksvoering zijdelings besproken tijdens casuïstiekbesprekingen.

Het omgaan met andere culturen is onderwerp van gesprek tijdens de casuïstiekbespreking. Daarnaast is er recent veel aandacht geweest voor Antilliaanse cliënten, waarna een boekje met informatie is gemaakt voor de reclasseringswerkers. Sommige reclasseringswerkers geven echter aan over onvoldoende kennis te beschikken om in te kunnen spelen op de culturele diversiteit van hun cliëntèle.

Beleid over de bejegening van cliënten en ter voorkoming van discriminatie is onderdeel van de 'Gedragscode Reclassering Nederland' en in het 'Beleid tegen ongewenst gedrag, seksuele intimidatie, pesten, onheuse bejegening en discriminatie'.

Zoals al in paragraaf 2.2 is beschreven, gaan enkele werkbegeleiders af en toe mee naar gesprekken om de kwaliteit van de gespreksvoering te kunnen beoordelen. Dit vindt echter onregelmatig plaats en niet elke werkbegeleider voert dit uit. De werkbegeleiders bespreken de omgang met cliënten zowel individueel tijdens een bespreking van de diagnose of caseloadgesprek, als met de groep gedurende de casuïstiekbespreking.

#### Omgangsvormen

Uitvoering



Beleid



Check



### Oordeel

De uitvoering ten aanzien van de omgangsvormen voldoet overwegend, het beleid volledig en de check op de uitvoering beperkt aan de normen en verwachtingen van de Inspectie.

De reclasseringswerkers lijken zich bewust van de omgangsvormen die zij hebben met de cliënten. Zij hebben een training Motiverende Gespreksvoering gevolgd en passen dit ook toe. Herhalingslessen hierover ontbreken echter. De culturele diversiteit van de doelgroep komt aan de orde. Toch ervaren sommige reclasseringswerkers over onvoldoende kennis van andere culturen te beschikken. Richtlijnen over de omgangsvormen van de medewerkers met de cliënten zijn beschreven in de gedragscode en er is beleid ter voorkoming van discriminatie. Alhoewel het omgaan met cliënten aan bod komt tijdens besprekingen, heeft de werkbegeleider te sporadisch zicht op de wijze waarop medewerkers omgaan met de cliënten.

### Aanbevelingen

- Biedt meer informatieverstrekking en/of trainingen aan om de kennis over culturele diversiteit in het reclasseringswerk te vergroten.
- Zorg er voor dat de werkbegeleiders minimaal jaarlijks meegaan naar gesprekken zodat er zicht is op de kwaliteit van bejegening van cliënten door medewerkers.

## 2.6 Conclusie

RN Arnhem en RN Nijmegen houden op het merendeel van de criteria in beperkte mate rekening met de rechtspositie van de cliënten. Er komen enkele aandachtspunten naar voren waarop verbetering wenselijk is. Wegens zeer beperkte biometriegegevens verloopt de identiteitsvaststelling niet met behulp van het verificatiestation maar door middel van controle van het identiteitsbewijs. Desalniettemin is er niet altijd een kopie van het identiteitsbewijs of een SKDB ID-staat met foto aanwezig. Tevens voert de RN op het gebied van identiteitsvaststelling geen check uit.

RN Arnhem en RN Nijmegen hebben folders die cliënten inlichten over hun privacy, mogelijkheid tot het indienen van een klacht en die informatie vertrekken over het reclasseringsproduct. Echter, niet alle cliënten ontvangen deze folders. Ook komen de reclasseringswerkers niet altijd terug op de inhoud van de folders.

RN Arnhem en RN Nijmegen hebben de afgelopen jaren te maken gehad met 13 klachten. Bij allen klachten is eerst een poging tot bemiddeling uitgevoerd door RN Arnhem en RN Nijmegen.

Tijdens het toezicht wordt regelmatig geen gebruik gemaakt van een nieuwe en actuele 'Verklaring omtrent inwinnen en verstrekken van persoonlijke gegevens' voor de uitwisseling van cliëntgegevens. Daarnaast vindt er soms gegevensuitwisseling plaats met instellingen waar de cliënt niet voor heeft getekend.

Ondanks dat er aandacht is voor de culturele diversiteit van het reclasseringswerk en de hiervoor benodigde methodiek, ervaren sommige reclasseringswerkers dat dit niet voldoende is. Om die reden is het wenselijk dat RN Arnhem en RN Nijmegen hier meer aandacht aan besteden.

Behalve het bespreken van de omgang met cliënten, de kwaliteit van de gespreksvoering en de informatieverstrekking aan de cliënten, zou er meer zicht moeten zijn op de wijze waarop reclasseringswerkers dit uitvoeren.



# 3 Advies

In het hoofdstuk Advies komen de aspecten maatschappelijke reïntegratie (3.1), maatschappijbeveiliging (3.2) en de organisatieaspecten (3.3) aan bod. Elke paragraaf opent met een standaardtekst die kort de maatstaf beschrijft die de Inspectie hanteert. Daarna volgen haar bevindingen, oordeel en eventuele verbetervoorstellen in de vorm van aanbevelingen. In de laatste paragraaf van dit hoofdstuk (3.4) volgt een conclusie over de drie aspecten ten aanzien van het taakspecialisme advies.

## 3.1 Maatschappelijke reïntegratie

Met betrekking tot het aspect maatschappelijke reïntegratie onderscheidt de Inspectie twee criteria die achtereenvolgens in deze paragraaf aan de orde komen: de bijdrage van het adviesproduct aan de maatschappelijke reïntegratie van de cliënt en de samenwerking met de netwerkpartners tijdens de adviesfase.

### 3.1.1 Bijdrage aan maatschappelijke reïntegratie

#### Criterion

De interventies die het advies voorstelt, zijn onderbouwd met een gevalideerd instrument zoals RISC of Quickscan.<sup>7</sup> Indien het advies afwijkt van de uitkomst van het gebruikte instrument, is dit helder onderbouwd en vastgelegd in het dossier.

Reclasseringsadviezen stellen bijzondere voorwaarden voor die reïntegratie van de cliënt en/of voorkoming van herhaling van delictgedrag tot doel hebben. Er vindt controle plaats of de reclasseringsadviezen hieraan voldoen. Er zijn heldere instructies voor het gebruik van de gevalideerde diagnose-instrumenten en het opstellen van de reclasseringsadviezen.

#### Bevindingen

##### *Onderbouwing van de geadviseerde interventies*

De reclasseringsbalie bepaalt op basis van welke rapportagevorm, reclasseringsadvies of reclasseringsadvies (beknopt), de adviesopdracht wordt geschreven. Dit impliceert tevens welk diagnose-instrument wordt gebruikt. De reclasseringsadviezen zijn gebaseerd op een RISC en de reclasseringsadviezen (beknopt) op een Quickscan. Indien een reclasseringswerker wil

<sup>7</sup> RISC (Recidive Inschattingen Schalen) is een instrument dat op basis van criminogene factoren het recidiverisico, mogelijkheden voor gedragsbeïnvloeding en de geschikte gedragsinterventies bepaalt.

De Quickscan is een selectie-instrument om in de eerste fase van het strafproces een inschatting te maken of een afname van de RISC wenselijk is en of de vervolgvactiteiten moeten worden ingezet.

afwijken van de rapportagevorm die is vastgesteld door de reclasseringsbalie, vindt er overleg plaats met de werkbegeleider. Adviezen zonder diagnose-instrument komen voor, bijvoorbeeld wanneer de cliënt weinig tot geen informatie geeft maar de opdrachtgever toch om een advies vraagt, of als er geen face-to-face contact met de cliënt tot stand is gekomen maar er wel al veel informatie over de cliënt bekend is. Uit het dossieronderzoek blijkt dat alle adviezen op basis van een RiSc of Quickscan zijn gemaakt; daar waar nodig is verdiegingsdiagnostiek toegepast.

Tussen de adviseur en de werkbegeleider vindt altijd een RiSc-bespreking plaats. Indien adviseurs willen afwijken van de RiSc, bespreken zij dit in de RiSc-bespreking met de werkbegeleider. Adviseurs moeten dit dan goed beargumenteren; afwijken op basis van intuïtie of al in de RiSc genoemde factoren, is niet toegestaan. Omdat het adviseren van gedragsinterventies te weinig gebeurde en daarom ook te weinig werd opgelegd door opdrachtgevers, is één van de aandachtspunten uit het Jaarplan 2012 dat indien een gedragsinterventie<sup>8</sup> voorgesteld wordt door de RiSc, de adviseurs hier niet van afwijken.

Afwijken van de RiSc-diagnose komt voornamelijk voor als de adviseur de problematiek te ernstig inschat waardoor de voorgestelde voorwaarden in de RiSc onuitvoerbaar zijn. Adviseurs leggen afwijkingen vast in de RiSc en zo nodig ook in het reclasseringsadvies. De werkbegeleiders houden bij hoe vaak adviseurs een voorgestelde voorwaarde van de RiSc, zoals een gedragsinterventie, niet overnemen in het advies. Resultaten hiervan zijn bij de Inspectie niet bekend.

Uit het dossieronderzoek blijkt dat in adviezen waarin een toezicht wordt geadviseerd, naast de meldplicht tevens bijzondere voorwaarden zijn opgenomen ten behoeve van gedragsverandering en/of voorkoming van recidive, zoals behandeling, een gedragsinterventie of een contactverbod/locatieverbod.

### *Beleid*

De reclasseringsbalie maakt gebruik van een landelijk vastgestelde beslisboom voor de keuze tussen de twee typen reclasseringsadviezen. Voor de uitvoering van hun werk maken de adviseurs van RN Arnhem en RN Nijmegen gebruik van het digitale 3RO-brede Handboek Reclassering waarin instructies staan hoe de RiSc en de QuickScan uitgevoerd moeten worden en wat er gedaan moet worden bij een overstap van de QuickScan naar de RiSc. Door de formats van de reclasseringsadviezen is het duidelijk

---

<sup>8</sup> Om recidive te voorkomen, kunnen adviseurs een zogenaamde gedragsinterventie adviseren. Een interventie is bijvoorbeeld een training in het omgaan met agressie of om de sociale vaardigheden te verbeteren.

wat er in een advies vermeld moet worden. Daarnaast zijn er landelijke criteria waaraan een advies inhoudelijk moet voldoen, welke zijn vastgelegd in de Managementsamenvatting Ketenafspraken Advies (2009).

### *Check op de uitvoering*

Tijdens de RISC-bespreking controleert de werkbegeleider of het juiste diagnose-instrument is gebruikt. Tevens leest de werkbegeleider het advies voordat dit verzonden wordt, waarbij een check plaatsvindt of de samenhang en argumentatie van de RISC-bespreking terugkomt in het reclaseringsadvies. De werkbegeleiders hebben gedelegeerde verantwoordelijkheden om de adviesproducten in IRIS af te handelen. Het komt voor dat een werkbegeleider van een andere locatie de uiteindelijke afhandeling uitvoert. De unitmanager laat de kwalitatieve afhandeling van de reclaseringsadviezen over aan de werkbegeleiders.

#### Bijdrage aan reïntegratie

Uitvoering



Beleid



Check



### **Oordeel**

De uitvoering en het beleid voldoen volledig aan de normen en verwachtingen van de Inspectie. De check op de uitvoering voldoet overwegend.

De reclaseringsadviezen zijn gebaseerd op een diagnose-instrument, waarbij adviseurs indien nodig verdiepingsdiagnostiek toepassen.

Afwijkingen op de RISC-score zijn onderbouwd en beargumenteerd.

Verder richten de geadviseerde bijzondere voorwaarden zich op controle en maatschappelijke reïntegratie.

Er zijn duidelijke instructies hoe de adviseur de diagnose-instrumenten moet gebruiken en hoe zij de adviezen moeten opstellen. De werkbegeleider voert de check op de uitvoering uit. De Inspectie merkt op dat de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de reclaseringsadviezen volledig verschuift van de unitmanager naar de werkbegeleider, en attendeert de organisatie er op dat zij ervoor waakt dat de unitmanager helemaal geen zicht meer heeft op de opgeleverde adviesproducten.

### **3.1.2 Samenwerking met netwerkpartners**

#### **criterium**

Bij de advisering maakt de reclaseringsinstelling gebruik van informatie of medewerking van instanties die kunnen bijdragen aan gedragsverandering en reïntegratie. Wanneer dat geïndiceerd is, vindt verwijzing plaats naar deze instanties, zoals maatschappelijke opvang of begeleiding, behandelinstellingen, (schuld-) hulpverlening, werk- of uitkeringsinstanties etc. Bij deze verwijzing wordt, indien nodig, gebruik gemaakt van een indicatiestelling forensische zorg. De reclaseringswerkers zijn op de hoogte van het zorgaanbod in hun regio en de heersende afspraken met de instellingen. De reclaseringsinstelling heeft, afgestemd op de doelgroep, afspraken gemaakt met



lokale instellingen, bijvoorbeeld in de vorm van convenanten. Er vindt een check plaats of reclasseringswerkers de juiste afweging maken tussen toeleiden naar zorg of interne gedragsinterventies.

## **Bevindingen**

### *Toeleiden naar zorg*

Toeleiden naar zorg komt voor in de adviesfase en wordt door de werkbegeleiders gestimuleerd. De reclasseringswerkers zijn goed op de hoogte van het zorgaanbod in de regio. Via intranet is een zorgkaart beschikbaar welke reclasseringswerkers zelf actualiseren. Reclasseringswerkers hebben zowel telefonisch als in persoon contact met instellingen om informatie op te vragen over bijvoorbeeld de aanmeldprocedure en contra-indicaties. Instellingen organiseren soms voorlichtingsbijeenkomsten voor de reclasseringswerkers. Verder informeren de reclasseringswerkers en de aanwezige psycholoog van het Nederlands Instituut voor Forensische Psychiatrie en Psychologie (NIFP) elkaar tijdens de casuïstiekbespreking over het beschikbare zorgaanbod in de regio. Omdat adviseurs veel cliënten doorverwijzen naar de GGz-instelling Kairos<sup>9</sup>, is gezocht naar soortgelijke instellingen om een automatisme bij de reclasseringswerkers om hiernaartoe te verwijzen en een monopoliepositie van Kairos te voorkomen. De afweging tussen een behandeling en een gedragsinterventie maken de adviseurs zorgvuldig op basis van de RISc, in overleg met een trainer of de werkbegeleider. Indien nodig kunnen cliënten tegelijkertijd een gedragsinterventie volgen en zorg ontvangen. Voorheen adviseerden de reclasseringswerkers veelal een behandeling, tegenwoordig adviseren zij vaker een gedragsinterventie. Zoals in paragraaf 3.1.1 is beschreven stuurt de werkbegeleider aan op het adviseren van een gedragsinterventie indien dit passend is.

Voor ambulante zorg kunnen de adviseurs cliënten zelf aanmelden.

Hiervoor gebruiken zij sinds 1 januari 2012 het digitale indicatie-instrument Ifzo<sup>10</sup> waarmee zij een indicatiestelling aanmaken. In de toekomst zouden aangesloten instellingen deze indicatie digitaal moeten ontvangen en de aanmelding digitaal kunnen accepteren, maar momenteel versturen de adviseurs de uitgeprinte indicatiestelling per post. Uit de interviews blijkt dat adviseurs vaak geen reactie ontvangen van de instelling. Adviseurs zijn

---

<sup>9</sup> Kairos is de polikliniek van de Pompestichting en is een voorziening voor ambulante forensisch-psychiatrische zorg voor patiënten vanaf 18 jaar. Kairos is een reguliere geestelijke gezondheidszorg instelling die specialistische zorg biedt waarin het voorkómen van (nieuwe) delicten centraal staat.

<sup>10</sup> De informatievoorziening forensische zorg (Ifzo) ondersteunt de hele keten van forensische zorg, van indicatiestelling tot en met facturatie. Het ondersteunt de indicatiestelling met een indicatiestellingsformat dat de indicerende organisaties kunnen invullen.

inmiddels redelijk gewend aan het werken met Ifzo, maar zien niet de voordelen in van deze werkwijze tegenover het werken zonder Ifzo. Voor het verwijzen naar klinische zorg is een Indicatiestelling Forensische Zorg (IFZ) nodig. Hiervoor nemen adviseurs contact op met het NIFP. Contact met het NIFP vindt in voorkomende gevallen plaats tijdens de adviesfase. Dit gebeurt onder andere tijdens het bespreken van een casus met de rapporterende psycholoog en/of psychiater, het uitvoeren van verdiepingsdiagnostiek, als het aanvragen van een IFZ. In paragraaf 7.2 komt de communicatie met het NIFP aan bod.

### *Beleid*

De RN beschikt over instructies hoe adviseurs het toeleiden naar zorg moeten afhandelen. Ook hebben RN Arnhem en RN Nijmegen veel convenanten en samenwerkingsovereenkomsten afgesloten met keten- en netwerkpartners. De meeste daarvan gelden voor het gehele reclasseringsproces zoals de samenwerkingsovereenkomsten met de Veiligheidshuizen Arnhem, Nijmegen, Rivierenland en West-Veluwe Vallei. Verder zijn er werkafspraken met Kairos gemaakt. Met betrekking tot tbs-gestelden en zedendelinquenten zijn er convenanten gericht op informatie-uitwisseling afgesloten tussen de 3RO in Arnhem, het OM en de politie Gelderland-Midden en Gelderland-Zuid. Het doel hiervan is om de politie meer inzicht te geven in de cliënten en de trajecten die zij doorlopen, evenals het realiseren van aanspreekpunten binnen de politie voor de 3RO en het uitwisselen van informatie over de aanpak/het begeleidingsplan en het gedrag van de cliënten. Daarnaast is hierin opgenomen welke gegevens de partijen mogen uitwisselen.

### *Check op de uitvoering*

Tijdens de RISC-bespreking praten de werkbegeleider en de adviseur over de mogelijkheid voor een toeleiding zorg en welke instellingen geschikt zouden zijn. Tevens is de keuze tussen een gedragsinterventie en toeleiden naar zorg onderwerp van gesprek tijdens de RISC-bespreking. De kennis over het zorgaanbod houden de adviseurs en de werkbegeleider op peil tijdens de RISC- en casuïstiekbesprekingen. De unitmanagers nemen deel aan diverse overlegvormen met keten- en netwerkpartners waar onder andere de kwaliteit van de samenwerking en informatie-uitwisseling aan bod komt.

#### Netwerkpartners

Uitvoering



Beleid



Check



### Oordeel

Zowel de uitvoering, het beleid als de check op de uitvoering ten aanzien van de samenwerking met netwerkpartners voldoet.

Het zorgaanbod is bekend binnen de organisatie. Er is een vastgelegde zorgkaart. De samenwerking met de keten- en netwerkpartners en de kennis over de zorgkaart komen aan bod tijdens RISC- en de casuïstiekbesprekingen. Medewerkers zijn actief in het zoeken naar het juiste behandelaanbod voor de cliënt. Adviseurs melden cliënten steeds vaker aan voor een gedragsinterventie indien passend.

Er zijn instructies hoe het toeleiden naar zorg moet worden afgehandeld.

Voor de uitvoering van de adviestaak zijn er enkele convenanten aanwezig aangaande de samenwerking met keten- en netwerkpartners. De check op de uitvoering vindt voldoende doorgang tijdens het overleg tussen de werkbegeleider en de adviseur. Daarnaast heeft de unitmanager een signalerende functie met betrekking tot de kwaliteit van de samenwerking tussen de RN en partnerorganisaties.

## 3.2 Maatschappijbeveiliging

Met betrekking tot het aspect maatschappijbeveiliging onderscheidt de Inspectie twee criteria die achtereenvolgens in deze paragraaf aan de orde komen: bijdrage aan de strafrechtketen tijdens de adviesfase en de risico-identificatie en -beheersing met het adviesproduct.

### 3.2.1 Bijdrage aan de strafrechtketen

#### Criterion

Prioriteitstelling vindt in overleg met de opdrachtgevers plaats en wanneer de adviseur niet kan voldoen aan de oplevertermijn, wordt de opdrachtgever tijdig volgens de afspraken op de hoogte gebracht. De reclasseringsadviezen beschrijven een reële en adequate sanctiemodaliteit, zij voldoen aan de inhoudelijke criteria en worden, afhankelijk van het doel en de opdracht, binnen de daarvoor gestelde termijn opgeleverd. De opdrachtgevers zijn tevreden over de inhoud van de reclasseringsadviezen. De reclassering maakt afspraken ten aanzien van de (tijdige) oplevering van de reclasseringsadviezen en vertaalt dit in werkinstructies. Er zijn vastgestelde criteria voor prioriteitstelling van de adviesopdrachten, ook voor de fase van invezekeringstelling. De reclasseringsbalie beschikt over werkinstructies voor de verdeling van de adviesopdrachten aan de drie reclasseringsorganisaties. De reclassering checkt of de leveringstermijnen aan de opdrachtgever worden gehaald, evenals of de reclasseringsadviezen voldoen aan de inhoudelijke criteria.

## Bevindingen

### *Verdeling en prioritering*

De reclasseringsbalie verdeelt de adviesopdrachten tussen de drie reclasseringsorganisaties. In het arrondissement Arnhem is de verdeling 66% naar RN, 22,5% naar IrisZorg en 11,5% naar Leger des Heils. De reclasseringsbalie kiest zowel de reclasseringsorganisatie als de locatie (Arnhem of Nijmegen). De reclasseringsbalie streeft naar dagelijkse verdeling van de adviesopdrachten waarbij zij zoveel mogelijk uitgaan van verdeling op basis van de inhoud. De doorlooptijd op de reclasseringsbalie loopt soms op door de instroom van soms een groot aantal opdrachten en door de verwerking in het nieuwe digitale systeem IRIS wat meer tijd vergt. RN Arnhem en RN Nijmegen geven aan dat de instroom van adviesaanvragen vanuit het OM sterk fluctueert.

RN Arnhem en RN Nijmegen maken voor het taakspecialisme advies gebruik van een planningsbureau voor het maken van afspraken. Op het planningsbureau vindt prioritering plaats op basis van het soort adviesopdracht. Het planningsbureau houdt geen rekening met het type zitting (meervoudige kamer of politierechter), het type delict en de ernst van het risico. Alle zaken met een leveringstermijn van tien weken hebben geen prioriteit bij de verdeling. Binnen Beginnen (BB)<sup>11</sup>, v.i. (voorwaardelijke invrijheidstelling), PP (Penitentiair Programma) en TOM-zaken<sup>12</sup> hebben een termijn van zes weken. Deze zaken verdeelt de werkbegeleider direct onder de adviseurs. Voor deze zaken houden de adviseurs capaciteit vrij in hun caseload. Wekelijks is er een verdeelgesprek tussen de werkbegeleider en het planningsbureau. Adviseurs zijn niet vrij om cliënten te kiezen. Het planningsbureau stuurt een 'belbrief' naar de cliënt, met daarin het verzoek terug te bellen voor het maken van een afspraak. Indien de cliënt na een aantal dagen niet gereageerd heeft volgt een tweede belbrief. Mocht de cliënt dan nog niet reageren, dan stuurt het planningsbureau de opdracht retour. Als een cliënt wel belt voor een afspraak dan noteert het planningsbureau dit in de agenda van de adviseur.

Er zijn vastgestelde afspraken met betrekking tot prioritering van vroeghulp, zoals verdachten van huiselijk geweld of zedendelicten, jongvolwassenen en overvallers.

<sup>11</sup> Voorheen Terugdringen Recidive (TR). TR/BB richt zich op het voorkomen dat gedetineerden na hun straf opnieuw een delict plegen. Het programma wordt uitgevoerd door het Ministerie van Veiligheid en Justitie, het Gevangeniswezen en de Reclasseringsorganisaties.

<sup>12</sup> Een TOM-zitting (Taakstraf Openbaar Ministerie) is een zitting waar geen rechter bij aanwezig is. De officier van justitie kan tijdens deze zitting een leerstraf/werkstraf aanbieden, een geldsom laten betalen en eventuele schade laten vergoeden. Als de verdachte akkoord gaat, wordt de zaak niet meer aan de rechter voorgelegd.

### Termijnen

Bij zaken voor de politierechter dient het reclasseringsadvies minimaal vier weken voor de zitting aanwezig te zijn bij het OM, bij zaken voor de meervoudige kamer minimaal vijf weken voor de zitting. In het kader van Justitiële Voorwaarden<sup>13</sup> (JV) zijn deze afspraken regiobreed aangepast naar uiterlijk twee weken voor de zittingsdatum. Sinds januari 2012 stuurt het OM de opdrachten tot reclasseringsadvies pas op als er een zittingsdatum bekend is, tien weken voor de zittingsdatum. In ontwikkeling is het werken op basis van de systematiek van Lean Six Sigma waarbij de RN vier weken voor de zitting de rapporten gaat aanleveren. Dit betekent dat de doorlooptijd zes weken wordt. Voorwaarde daarvoor is dat er geen sprake is van grote fluctuatie van aanvragen. Door middel van het toepassen van de Lean Six Sigma methode trachten de RN en de opdrachtgevers het proces van doorlooptijden en tijdig leveren te verbeteren. Het streven van de RN is 100% van de adviezen tijdig te leveren volgens de bestanden van het planningsbureau. De RN geeft aan dat pas als de opdrachtgevers de logistieke processen op orde hebben, een hoog percentage haalbaar is. Daarom is de norm voor 2012 op 70% gesteld.

De RN stelt momenteel voor de tien weken die er nodig zijn om een reclasseringsadvies op te stellen de volgende maximale termijnen:

- één week voor administratieve afhandeling op de Reclasseringsbalie en voor de uiteindelijke afhandeling op de unit administratie;
- twee weken bij de werkbegeleider tot het moment van verdeling;
- twee weken “in de verdeling” zodat er tijd is om tweemaal een uitnodigingsbrief te versturen en een afspraak in te plannen;
- drie weken voor het schrijven van het advies (van het eerste face-to-face contact tot het uitbrengen van het advies);
- twee weken voor de zitting aanleveren.

In tabel 3 staan de doorlooptijden van de reclasseringsadviezen die door RN Arnhem en RN Nijmegen zijn aangeleverd. Onder A is gerekend vanaf het moment dat de aanleiding van de opdrachtgever is ingevoerd door de reclasseringsbalie. Onder B is gerekend vanaf de feitelijke begindatum dat de adviseur start en invoert in het CVS. Er is altijd sprake van een tijdsverloop tussen het moment dat de zaak administratief wordt ingeschreven en het moment dat het eerste face-to-face contact plaatsvindt. Een kanttekening is dat deze cijfers in bepaalde mate een vertekend beeld kunnen geven,

<sup>13</sup> Justitiële Voorwaarden is een beleidsprogramma van het Ministerie van Veiligheid en Justitie. Het uitgangspunt van dit beleid is dat korte vrijheidsstraffen beter kunnen worden vervangen door het meer opleggen van voorwaardelijke straffen met bijzondere voorwaarden.

omdat registratie achteraf kan plaatsvinden. De daadwerkelijke levering vindt namelijk digitaal plaats in JD-online, maar hoort in principe overeen te komen met onderstaande gegevens uit het Cliënt Volg Systeem (CVS)/IRIS. Uit JD-online is het niet mogelijk om leverdata te genereren.

Tabel 3 Frequentieverdeling doorlooptijden (2011) cumulatief in dagen gerekend vanaf:  
A. de ontvangstdatum definitief tot de productiedatum  
B. de feitelijke begindatum tot de productiedatum

		Binnen 20 Dagen	Binnen 30 dagen	Binnen 40 dagen	Binnen 50 dagen	Binnen 60 dagen
Reclasserings-advies (beknopt)	A	14%	28,4%	78,8%	86,1%	91,6%
	B	28%	44,9%	93,9%	97,1%	99,3%
Reclasserings-advies	A	1,7%	7,2%	18,5%	31,9%	<b>45,7%</b>
	B	41,5%	67,9%	79,3%	85,9%	<b>89,2%</b>
Reclasserings-advies + verdiepings-diagnostiek	A	0%	33,3%	33,3%	33,3%	66,7%
	B	33,3%	66,7%	66,7%	66,7%	100%
Reclasserings-advies TR/BB/v.i.	A	3,1%	<b>29,6%</b>	68,3%	75,5%	85,7%
	B	58,2%	<b>85,7%</b>	89,8%	93,9%	96,9%

Peildatum 31-12-2011

Uit tabel 3 blijkt dat RN Arnhem en RN Nijmegen 45,7% van de reclasseringsadviezen binnen de doorlooptijd oplevert, binnen 60 dagen.<sup>14</sup> Vanaf de feitelijke startdatum van de reclasseringwerker haalt 89,2% deze termijn. Dit houdt in dat zodra adviseurs een eerste face-to-face contact met de cliënt hebben gehad, bijna 90% van de reclasseringsadviezen binnen acht weken worden afgerond.

Uit de wederhoorreactie blijkt dat RN Arnhem en RN Nijmegen sturen op levertermijnen. Op basis daarvan is de doorlooptijd ondergeschikt zolang het reclasseringsadvies twee weken voor de zitting aanwezig is bij de opdrachtgever. De Inspectie heeft geen cijfers ingezien over levertermijnen. De adviseurs geven aan dat zij over het algemeen de levertermijn behalen,

<sup>14</sup> De opdrachtgever vraagt het advies minimaal tien weken voor de zitting aan. De RN moet het advies twee weken voor de zitting leveren. Dit betekent dat er acht weken, 56 dagen, beschikbaar zijn. Aangezien de registratie in tientallen plaatsvindt, is gekozen voor levering binnen 60 dagen.

behalve als zij voor het uitbrengen van het advies moeten wachten op een rapport van het NIFP of als er sprake is van complexe problematiek. Adviseurs, zowel uit Arnhem als uit Nijmegen, geven verder aan dat zij in de praktijk vaak minder dan drie weken de tijd hebben om een advies te schrijven. Hierdoor spreken zij cliënten soms minder dan wenselijk is. Indien het einde van de leveringstermijn in zicht komt, krijgt de adviseur zowel een bericht van de werkbegeleider als van het Centraal Justitieel Incassobureau (CJIB). RN Arnhem en RN Nijmegen nemen contact op met het OM als de leveringstermijn niet wordt behaald. In het arrondissement Arnhem is hiervoor, uniek in Nederland, een 'rapportageblok' binnen het OM, die deze informatie administratief verwerkt. Dit is een loketfunctie tussen het OM en de 3RO's ten behoeve van één aanspreekpunt voor de adviezen. Uit de interviews blijkt dat het OM tevreden is over de levertermijnen.

Uit tabel 3 blijkt ook dat 29,6% van de reclasseringsadviezen TR/BB/v.i. de leveringstermijn van 28 dagen<sup>15</sup> haalt nadat de opdracht is gegeven. Vanaf de feitelijke startdatum van de reclasseringswerker haalt 85,7% van de opdrachten deze opleverdatum. Dit houdt in dat slechts een klein deel van de adviezen aan het CBTR op tijd geleverd wordt. Indien de TR/BB/v.i.-opdracht niet binnen de termijn behaald wordt, neemt de werkbegeleider of unitmanager contact op met het CBTR.

Bij PI Arnhem heerst voor de regio Arnhem ongenoegen over de leverings-termijnen van de reclasseringsadviezen voor BB/PP en regimegebonden verlof. Aan een besluit hieromtrent moet een reclasseringsadvies met risico-indicatie ten grondslag liggen. Een selectiefunctionaris dient deze risico-indicatie te hebben, om (mede) op basis hiervan een plaatsing met regimegebonden verlof uit te kunnen spreken. Dit zorgt voor problemen wanneer een reclasseringsorganisatie zegt dat het hen niet lukt om binnen 28 dagen te leveren. Opmerkelijk is dat de leveringstermijnen binnen de regio van CBTR Arnhem gemiddeld met vijftig procent worden gehaald. Hierin scoort arrondissement Arnhem landelijk gezien het best. De onvrede over de leveringstermijnen komt overeen met de resultaten van de Kwaliteitstoets reclasseringsadvies (2012). In paragraaf 7.5 gaat de Inspectie hier nader op in.

---

<sup>15</sup> Het CBTR vraagt het advies zes weken voor de leverdatum aan. De RN moet het advies twee weken van te voren inleveren. Dit betekent dat er vier weken, 28 dagen, beschikbaar zijn. Aangezien de registratie in tientallen plaatsvindt, is gekozen voor levering binnen 30 dagen.

Eerder onderzoek van de Inspectie naar v.i. (2011) liet zien dat de 3RO landelijk gemiddeld 71% van de v.i.-adviezen tijdig leveren. De oorzaak van het niet behalen van 100% tijdige levering lag voornamelijk door de wijze van toedeling van de opdrachten. Ook het aanvragen van een indicatiestelling kon vertraging veroorzaken. Van de onderzochte dossiers uit het dossieronderzoek van de Inspectie kwam in 2011 naar voren dat bij RN Arnhem alle negen bekeken adviezen op tijd waren.

Binnenkort zal er in het arrondissement Arnhem een start worden gemaakt met ZSM<sup>16</sup> waarna er andere afspraken gaan gelden voor bepaalde zaken. Dan zal een zaak via een selectietafel worden ingedeeld of zij via de ZSM-werkwijze afgehandeld kunnen worden. De ZSM-zaken worden op korte termijn behandeld en dat betekent dat de reclassering ook sneller reclasseringsadviezen moet gaan opleveren.

#### *Kwaliteit reclasseringsadvies*

Uit de interviews blijkt dat bij de bepaling van een reëel advies RN Arnhem en RN Nijmegen rekening houden met het recidiverisico, met delictgerelateerde problematiek en met de strafverwachting volgens het opdrachtformulier. Tijdens het overleg met de werkbegeleider komt dit vervolgens aan de orde: de werkbegeleider kijkt dan enkel naar de feiten, de adviseur laat ook zijn inschatting meespelen. Dit gevoel moet wel objectief onderbouwd zijn. Indien de adviseur en werkbegeleider er gezamenlijk niet uitkomen, dan brengen zij de casus in bij de casuïstiekbespreking.

In het eerdere onderzoek van de Inspectie naar voorwaardelijke invrijheidstelling (v.i.) concludeert de Inspectie dat de door de 3RO uitgebrachte adviezen uitgebreid en vaak goed onderbouwd zijn. Dit komt overeen met de resultaten van het dossieronderzoek naar alle typen reclasseringsadviezen. De reclasseringsadviezen geven antwoord op de vraagstelling van de opdrachtgever, feiten en meningen zijn gescheiden en er is aangegeven op welke informatie en instrumenten het advies is gebaseerd. Verder is in het advies opgenomen dat het advies is besproken met de cliënt of is gemotiveerd waarom dit niet is gebeurd. De adviezen zijn onderbouwd met interventies, waarbij afwijkingen zijn gemotiveerd. Uit het dossieronderzoek blijken wel wat slordigheden, zoals in het advies vermelden dat er een referent is geraadpleegd, maar vervolgens is er geen informatie van die referent in het advies opgenomen. Ook zag de Inspectie dat een gedragsin-

---

<sup>16</sup> ZSM wordt in 2012 een landelijke werkwijze om het proces van beoordelen, straffen en uitvoeren in elkaar te schuiven. In de ZSM-werkwijze wordt na aanhouding van de verdachte zo spoedig mogelijk een beslissing genomen over het afdoeningstraject.



terventie werd geadviseerd, maar in het advies stond niet vermeld dat er overleg was geweest met een trainer.

Adviseurs geven aan bij de totstandkoming van het reclasseringsadvies te streven naar zo veel mogelijk informatie van referenten, zowel van mensen uit de privésfeer als professionals. Bij de totstandkoming van het advies nemen zij, met toestemming van de cliënt, contact op met instanties zoals maatschappelijke opvang of begeleiding, behandelinstellingen, (schuld-) hulpverlening, en werk- of uitkeringsinstanties indien deze van toepassing zijn. De werkbegeleider bekijkt of er relevante referenten zijn gebruikt en stuurt hierin de adviseur. Adviseurs kunnen voor het schrijven van het advies ook contact opnemen met de politie, voornamelijk met de wijk-agent, om informatie over de cliënt te verkrijgen en te delen. Uit het dossieronderzoek en de interviews blijkt dit niet vaak voor te komen. Wel geven de adviseurs aan contact met de politie te hebben tijdens de vroeghulpfase.

Uit het in 2011 uitgevoerde onderzoek door de Inspectie naar v.i. komt naar voren dat meer afstemming tussen de reclassering en de PI wenselijk is.

Zowel het OM als PI Arnhem zijn tevreden over de kwaliteit van de reclasseringsadviezen. Het OM geeft aan bijna altijd de adviezen van de reclassering over te nemen. De PI is tevreden over de kwaliteit van de adviezen TR/BB, maar niet over de tijdigheid van oplevering. In paragraaf 7.5 staan de resultaten van de Kwaliteitstoets reclasseringsadvies (2012) beschreven.

### *Beleid*

De reclasseringsbalie krijgt de adviesopdrachten binnen en verdeelt deze opdrachten onder de 3RO. In de Spelregels Instroomverdeling 3RO staat dat de 'Bilthovencriteria 1995'<sup>17</sup> en de productieplanning leidend zijn. In het 3RO-brede document Managementsamenvatting Ketenafspraken Advies (juli 2009) is het tijdig aanleveren van de reclasseringsadviezen vastgelegd. De landelijke afspraken op basis van Justitiële Voorwaarden (JV) zijn regionaal aangepast in het JV Afsprakenregister Regio Arnhem-Zutphen (2011). Daarnaast staan in het Afsprakenregister zowel de termijnen voor de fase van invezekeringstelling als de termijnen voor de overige reclasseringsadviezen, maar ook de richtlijnen voor prioriteitstelling. In het 3RO-brede Handboek Reclassering staan instructies voor het opstellen van de diverse reclasseringsadviezen.

---

<sup>17</sup> In de Bilthovencriteria is geregeld hoe een zaak verdeeld moet worden naar een van de drie reclasseringsorganisaties die het best aansluit bij de problematiek van de cliënt.

Het beleid met betrekking tot prioritering is vastgelegd in het 3RO-brede document Managementsamenvatting Ketenafspraken Advies (2009). Indien niet aan honderd procent van de adviesopdrachten kan worden voldaan, dan moet de reclasseringsorganisatie prioriteren op basis van het justitiële kader (PIJ, tbs, TR/BB), een landelijk bepaalde doelgroep, de ernst van het delict, risicoprofiel van de cliënt, de impact op het slachtoffer, een geschokte rechtsorde of dat het advies in opdracht van de Zittende Magistratuur (ZM) is. Aangezien RN Arnhem en RN Nijmegen aan alle aanvragen voldoen, is prioritering op dit moment niet aan de orde.

#### *Check op de uitvoering*

Het planningsbureau bewaakt de levertijd van de adviezen met een zelf ontworpen Excel-bestand waarin het de termijnen registreert. Bij dreigende overschrijding van de termijn spreekt het planningsbureau de werkbegeleider aan.

De werkbegeleider checkt de reclasseringsadviezen op de inhoudelijke kwaliteit. De administratie verstuurt de reclasseringsadviezen pas nadat de werkbegeleider deze heeft gefiatteerd. De unitmanagers houden bij in welke mate adviseurs zich aan de termijnen houden.

#### **Bijdrage**

strafrechtketen

Uitvoering



Beleid



Check



#### **Oordeel**

De uitvoering ten aanzien van de bijdrage van het advies aan de strafrechtketen voldoet overwegend aan de normen en verwachtingen van de Inspectie. Het beleid en de check op de uitvoering voldoen volledig. RN Arnhem en RN Nijmegen maken gebruik van een planningsbureau waarbij opdrachten worden verdeeld op basis van levertermijn. Er kan aan alle aanvragen worden voldaan, maar niet alle adviezen worden binnen de termijn opgeleverd. De voornaamste reden hiervoor is, volgens de RN, dat opdrachten tot advies soms laat binnen komen. Bij de RN is sprake van een regelmatige verdeling van de binnengekomen opdrachten en voldoende kwaliteit van de verscheidene adviesproducten. Wenselijk is een betere vastlegging van overleg met referenten en de mogelijkheid van interventies. Verder krijgen reclasseringswerkers soms minder dan drie weken de tijd om een reclasseringsadvies te schrijven, waardoor zij cliënten soms minder spreken dan wenselijk. Aangezien in de toekomst de doorlooptijden verkort gaan worden is aandacht nodig voor het beschikbaar stellen van voldoende tijd voor de adviseur voor het opstellen van een reclasseringsadvies. Er zijn vastgelegde afspraken ten behoeve van de kwaliteit en er is controle door de werkbegeleider advies op het behoud van deze kwaliteit. Het planningsbureau houdt zicht op de termijnen.

## Aanbevelingen

- Zorg ervoor dat adviseurs voldoende tijd krijgen om een reclasseringsadvies op te stellen.
- Benoem in het reclasseringsadvies het contact met een referent en de uitvoerbaarheid van een interventie aan de hand van een overlegmoment met de desbetreffende instelling.

### 3.2.2 Risico-identificatie en –beheersing

#### Criterion

De reclassering beschrijft in haar adviezen de ernst en aard van de recidiverisico's en, indien geïndiceerd, controlemiddelen waarmee recidiverisico's beheerst kunnen worden. Als er geen bijzondere voorwaarden worden geadviseerd, is dit gemotiveerd beschreven in het reclasseringsadvies. Reclasseringswerkers zijn bekend met de mogelijkheden en de contra-indicaties van het inzetten van elektronische controle. Er zijn heldere instructies voor het beschrijven van recidiverisico's en indien nodig voor het toepassen van controlemiddelen, alsmede voor de inzet van elektronische controle. De organisatie controleert of de risico-inschatting en de toepassing van controlemiddelen volgens de instructies plaatsvinden.

#### Bevindingen

##### *Inzet van controlemiddelen*

Uit het dossieronderzoek blijkt dat in alle adviezen het recidiverisico is opgenomen, zowel onder het specifieke kopje 'recidiverisico' als verweven in de conclusie. De adviseurs beschrijven voornamelijk de ernst van het risico, niet de aard. Tevens blijkt uit het dossieronderzoek dat alle adviezen waarin bijzondere voorwaarden zijn voorgesteld, ook controlemiddelen bevatten. Het adviesformat staat een toezicht zonder bijzondere voorwaarden namelijk niet toe: het meldgebod is standaard een onderdeel van het toezicht. Andere controlemiddelen die voorkomen zijn de urinecontrole (uitgevoerd door IrisZorg) of de blaastest. Het is bij de reclasseringswerkers niet duidelijk of de blaastest mogelijk is (bij RN Nijmegen).

Het komt voor dat adviseurs geen bijzondere voorwaarden en dus geen toezicht adviseren, bijvoorbeeld als er sprake is van geen, of juist te zware problematiek. In het laatste geval stuurt de reclassering aan op een klinisch traject. Ook komt het voor dat de benodigde interventies al zijn afgerond voordat het advies is opgesteld, bijvoorbeeld als een cliënt vrijwillig in behandeling is gegaan. Het komt ook voor dat een cliënt aangeeft niet te zullen meewerken aan de bijzondere voorwaarden. Wanneer reclasseringstoezicht niet is geïndiceerd, wegen de adviseurs de overige strafmodaliteiten en de gevolgen hiervan voor de cliënt tegen elkaar af en bespreken zij dit met de werkbegeleider.

### *Elektronische controle*

De adviseurs geven aan dat elektronische controle (EC) ondersteunt bij het uitvoeren van een locatieverbod of locatiegebod. Er zijn verschillende contra-indicaties en eisen voor de uitvoering van een EC. Adviseurs kunnen EC bijvoorbeeld slechts bij bepaalde delicten adviseren. Tot nu toe hebben de geïnterviewde adviseurs nog geen EC geadviseerd, ondanks dat de werkbegeleider hen stimuleert hier aan te denken in de adviesfase. De werkbegeleider geeft aan dat uit de praktijk blijkt dat maar weinig cliënten aan de eisen van EC voldoen en dat het OM en de ZM er vervolgens ook nog voor kunnen kiezen om het advies niet over te nemen. De RN heeft tijdens een regionale bijeenkomst over Justitiële Voorwaarden een presentatie over de werkwijze en mogelijkheden van EC gegeven aan het OM, ZM en de politie om de bekendheid hiermee te vergroten.

### *Beleid*

De RiSc geeft een eerste indicatie van het recidiverisico en doet een voorstel van de inzet van controlemiddelen. Verder stimuleert de RiSc om adviseurs het recidiverisico en de in te zetten controlemiddelen gemotiveerd te beschrijven. De gegevens van de RiSc worden automatisch overgenomen in het reclasseringsadvies. In het 3RO-brede Ontwerp Toezicht (2009) en in de daarbij behorende Gebruikershandleiding (2009) zijn gedetailleerde instructies gegeven met betrekking tot de inzet van controlemiddelen, waaronder elektronische controle. Deze instructies zijn bekend bij de adviseurs.

### *Check op de uitvoering*

Met name tijdens de RiSc-bespreking bespreekt de werkbegeleider met de adviseur het recidiverisico en de inzet van de controlemiddelen en de samenhang tussen de RiSc en de geadviseerde bijzondere voorwaarden. Voor versturing van het reclasseringsadvies controleert de werkbegeleider nogmaals de inhoud van het advies. De afhandeling en goedkeuring in IRIS is een taak van de werkbegeleiders. Zoals al eerder is beschreven, kan het voorkomen dat de werkbegeleiders het werk goedkeuren van reclasseringswerkers van een andere locatie. De unitmanager laat de kwaliteit van de adviezen over aan de werkbegeleider.

Risico- identificatie/ -beheersing	
Uitvoering	
Beleid	
Check	

## Oordeel

De uitvoering en het beleid van de inzet van controlemiddelen voldoen aan de normen en verwachtingen van de Inspectie. De check op de uitvoering voldoet overwegend.

De inzet van controlemiddelen is een standaardonderdeel bij formulering van bijzondere voorwaarden. Adviseurs beargumenteren hun advies, ook indien zij geen bijzondere voorwaarden adviseren. De instructies hierover zijn helder omschreven en vloeien grotendeels voort uit de werkwijze van de RISC. De inzet van elektronische controle is bekend bij de reclasseringswerkers, maar wordt nog niet vaak geadviseerd omdat er weinig geschikte kandidaten zijn.

Tijdens overleg tussen de adviseur en de werkbegeleider is er aandacht voor de inzet van controlemiddelen en de mogelijkheid van EC. Ook hierbij merkt de Inspectie op dat de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de reclasseringadviezen volledig verschuift van de unitmanager naar de werkbegeleider, en attendeert de organisatie er op dat zij ervoor waakt dat de unitmanager helemaal geen zicht meer heeft op de opgeleverde adviesproducten.

## 3.3 Organisatieaspecten

Met betrekking tot de organisatieaspecten zijn hier ten aanzien van het taakspecialisme advies aanvullingen terug te vinden op de criteria die in hoofdstuk 7 aan bod zullen komen. De aanvullingen aangaande het taakspecialisme advies vallen onder het criterium personeelsvereisten.

### 3.3.1 Personeelsvereisten

#### Criterion

De uitvoerders van de RISC en de QuickScan zijn in het bezit van een recente licentie om deze instrumenten toe te passen. Hetzelfde geldt voor de gebruikers van instrumenten ten behoeve van verdiepingsdiagnostiek, zoals MateCrimi<sup>18</sup> en Static99<sup>19</sup>. Het geldt als een vereiste dat uitsluitend medewerkers met een licentie deze instrumenten mogen toepassen. Er is een registratiesysteem waarmee wordt bijgehouden of de uitvoerders van de diagnostische instrumenten in het bezit zijn van een geldige licentie.

<sup>18</sup> De MateCrimi bepaalt de ernst van de verslavingsproblematiek, de samenhang met psychische stoornissen en welke behandeling is geïndiceerd.

<sup>19</sup> Static99 is een risicotaxatie-instrument om het recidiverisico van zedendelinquenten te bepalen.

## Bevindingen

Reclasseringswerkers die het taakspecialisme advies hebben, nemen zo snel mogelijk na indienstreding deel aan de RISC- en QuickScan-training. Dit is vaak al binnen vier tot zes weken mogelijk. Indien een reclasseringswerker al geruime tijd geen RISC heeft uitgevoerd, is er een herhalingscursus nodig om hun licentie te behouden. Wanneer er behoefte is aan verdiepingsdiagnostiek, benadert de reclasseringswerker de werkbegeleider of is dit onderwerp van gesprek tijdens de casuïstiekbespreking. Enkele adviseurs hebben een licentie voor MateCrimi en/of Static99. Indien een adviseur deze licentie niet heeft, maar bij een cliënt MateCrimi of Static99 moet worden afgenomen, dan voert de gecertificeerde collega deze diagnose uit. Er is een overzicht welke trainingen ten behoeve van diagnose-instrumenten de medewerkers hebben gevolgd. De afdeling Personeel en Organisatie (P&O) van het regiokantoor in Arnhem houdt bij wie in het bezit is van een RISC-licentie, MateCrimi of Static99. Dit is tevens bekend bij de werkbegeleider en unitmanager.

### Personeels-

#### vereisten

#### Uitvoering



#### Beleed



#### Check



## Oordeel

De uitvoering, het beleid en de check op de uitvoering voldoen volledig aan de normen en verwachtingen van de Inspectie.

De adviseurs die diagnose-instrumenten toepassen, zijn in het bezit van een geldige licentie. De afdeling P&O van het regiokantoor in Arnhem houdt hier overzichten van bij. Tevens is dit bekend bij de werkbegeleider en unimanager.

## 3.4 Conclusie

Binnen het taakspecialisme advies voldoen RN Arnhem en RN Nijmegen op de aspecten maatschappelijke reïntegratie en maatschappijbeveiliging overwegend of volledig aan de normen en verwachtingen van de Inspectie. Daarnaast voldoen de locaties aan alle criteria van de organisatieaspecten. Het adviesproduct draagt bij aan maatschappelijke reïntegratie van de cliënt doordat RN Arnhem en RN Nijmegen de reclasseringsadviezen, afhankelijk van het doel, baseert op een RISC of QuickScan. Bijzondere voorwaarden zijn naast controle ook gericht op maatschappelijke reïntegratie. Medewerkers zijn actief in het zoeken naar het juiste behandel aanbod voor de cliënt, hierbij is veel aandacht voor de afweging tussen een gedragsinterventie en toeleiden naar zorg. De RN beschikt over een digitale zorgkaart. Er zijn diverse afspraken met netwerkpartners over de informatie-uitwisseling, welke gelden voor het gehele reclasseringsproces. Er zijn duidelijke instructies hoe de adviseur de diagnose-instrumenten moet gebruiken en hoe zij de adviezen moeten opstellen.

De verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de reclasseringsadviezen op casusniveau ligt bij de werkbegeleiders, die ook onderling elkaars werk controleren. De Inspectie vindt meer betrokkenheid van de unitmanager wenselijk zodat de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de reclasseringsadviezen niet volledig verschuift van de unitmanager naar de werkbegeleider. De Inspectie attendeert de organisatie er op dat zij ervoor waakt dat de unitmanager helemaal geen zicht meer heeft op de opgeleverde adviesproducten.

Ten aanzien van de maatschappijbeveiliging valt in positieve zin op dat RN Arnhem en RN Nijmegen werken met een afsprakenbureau, dat samen met de werkbegeleiders de adviesopdrachten prioriteert en verdeelt over de adviseurs. Er is sprake van voldoende kwaliteit van de verscheidene adviesproducten. De inschatting van het recidiverisico en de inzet van controlemiddelen komen voldoende aan bod tijdens de RISC-bespreking met de werkbegeleider.

Er zijn ook enkele aandachtspunten. Het is wenselijk dat adviseurs de vastlegging van overleg met referenten en de mogelijkheid van interventies beter gaan registreren. Daarnaast geven adviseurs aan slechts beperkt contact met de cliënt te onderhouden wegens de korte levertermijn. Omdat de doorlooptijden verkort gaan worden moeten RN Arnhem en RN Nijmegen er voor waken dat de tijd die de adviseur krijgt om het advies op te stellen niet nog verder verkort gaat worden.

Ten aanzien van de organisatieaspecten komt naar voren dat de adviseurs over de benodigde licenties beschikken voor de diverse diagnostische instrumenten.





# 4 Toezicht

In het hoofdstuk Toezicht komen de aspecten maatschappelijke reïntegratie (4.1) en maatschappijbeveiliging (4.2) aan bod. Elke paragraaf opent met een standaardtekst die kort de maatstaf beschrijft die de Inspectie hanteert. Daarna volgen haar bevindingen, oordeel en eventuele verbetervoorstellen in de vorm van aanbevelingen. In de laatste paragraaf van dit hoofdstuk (4.3) volgt een conclusie over de twee aspecten ten aanzien van het taakspecialisme toezicht.

## 4.1 Maatschappelijke reïntegratie

Met betrekking tot het aspect maatschappelijke reïntegratie onderscheidt de Inspectie twee criteria die achtereenvolgens in deze paragraaf aan de orde komen: de inhoud van het reclasseringscontact en de samenwerking met de netwerk- en ketenpartners tijdens het toezicht.

### 4.1.1 Inhoud van het reclasseringscontact

#### **criterium**

De invulling van het toezicht is gebaseerd op bijzondere voorwaarden, indien deze zijn opgelegd door de rechter. Het toezicht is onderbouwd met een RISc. Verder is er een aantoonbare overdracht van degene die het reclasseringsadvies heeft opgesteld aan de toezichthouder. Tijdens het toezicht is er naast controle ook ruimte voor begeleiding. De wijze waarop het toezicht bijdraagt aan gedragsverandering, recidivevermindering en reïntegratie van de cliënt is vastgelegd in beleid en vertaald naar procesbeschrijvingen of instructies. Er vindt controle plaats of het toezicht conform de procesbeschrijving een bijdrage levert aan gedragsverandering, recidivevermindering en reïntegratie van de cliënt, waarbij er sprake is van een recente diagnose, bijzondere voorwaarden en een balans tussen controle en begeleiding.

#### **Bevindingen**

##### *Onderbouwing van het toezicht*

De bijzondere voorwaarden die in het vonnis zijn vermeld, vormen in principe de basis voor de uitvoering van het toezicht. De registratie in IRIS komt niet in alle dossiers overeen met het vonnis. Uit het dossieronderzoek blijkt namelijk dat er in enkele digitale dossiers bijzondere voorwaarden zijn geregistreerd die niet in het vonnis staan vermeld. Een voorbeeld hiervan is het opnemen van onder andere een contactverbod en een behandeling in IRIS, zonder dat dit in het vonnis is opgenomen. De toezichthouders zeggen soms van de bijzondere voorwaarden af te wijken, als zij bijvoorbeeld een behandeling beter bij de cliënt vinden passen dan

een gedragsinterventie. Afwijken doen zij echter alleen met toestemming van de opdrachtgever. In paragraaf 4.2.1 gaat de Inspectie hier dieper op in. Uit het dossieronderzoek blijkt verder dat de toezichten onderbouwd zijn met een diagnose van de RISC, geen één keer is er sprake van een diagnose met een Quicksan. In de meeste gevallen is deze diagnose gemaakt voor of tijdens het huidige toezicht.

#### *Invulling van het toezicht*

Overdracht van een cliënt van de adviseur aan de toezichthouder gebeurt volgens de reclasseringswerkers niet altijd in het kader van een voorwaardelijke veroordeling, wel bij cliënten met specifieke problematiek. Bij een toezicht in het kader van schorsing komt overleg vaker voor, omdat zowel de adviseur als de toezichthouder op hetzelfde moment met de cliënt contact heeft. In enkele van de onderzochte dossiers is een overdracht of overleg expliciet gedocumenteerd. Reclasseringswerkers geven aan dat overleg vooral in de wandelgangen plaatsvindt. Uit de interviews blijkt dat het contact tussen adviseurs en toezichthouders beter zou kunnen en ook frequenter zou kunnen plaatsvinden. Adviseurs geven aan dat het voorkomt dat er een andere invulling aan het toezicht wordt gegeven dan door hen is geadviseerd. De adviseurs zouden graag samen met de toezichthouders eventuele knelpunten bespreken en inventariseren.

Indien een cliënt een gedragsinterventie volgt moet de toezichthouder contact onderhouden met de trainer. Uit de interviews blijkt dat dit overleg regelmatig plaatsvindt. Van registratie in IRIS is echter geen sprake. Daarnaast geven de toezichthouders aan de cliënten niet te begeleiden in het maken van huiswerkopdrachten voor de trainingen.

Toezichthouders geven aan dat zij in de uitvoering van het toezicht een goede balans kunnen vinden tussen controleren en begeleiden; zij ervaren veel mogelijkheid om een goede begeleiding te bieden. De geïnterviewde cliënten bevestigen dit beeld. Een balans vinden in de begeleiding komt ook aan bod in gesprekken met de werkbegeleider. Uit de dossiers krijgt de Inspectie een wisselend beeld van de balans tussen controleren en begeleiden. Dit is afhankelijk van het type delict, het type toezicht en de problematiek van de cliënt. In enkele dossiers ziet de Inspectie dat er weinig tot geen sprake is van controle of begeleiding omdat dit niet mogelijk is (onhandelbare cliënt) of omdat dit niet nodig is (afwezigheid van problematiek). Soms is er echter sprake van veel controle, bijvoorbeeld door middel van elektronisch toezicht (ET) of zeer regelmatig contact met de partner in het geval van een huisverbod, soms juist van veel begeleiden. Ook ziet de Inspectie dat de taken verdeeld worden: de hulpverlener van Kairos of andere instelling doet de begeleiding en de toezichthouder de controle.

## Beleid

Het uitgangspunt voor de uitvoering van het reclasseringstoezicht is het 3RO-brede Ontwerp Toezicht uit 2009. Dit document en de bijbehorende Gebruikershandleiding (2009) geven heldere instructies over de uitvoering van het toezicht. Hierin staat onder andere beschreven dat er een diagnose aan het toezicht ten grondslag moet liggen. De reclasseringswerkers maken daarnaast gebruik van het 3RO-brede Handboek Reclassering.

## Check op de uitvoering

De verantwoordelijkheid om te checken of de toezichthouder het reclasseringstoezicht op de juiste wijze uitvoert, ligt bij de werkbegeleider. De werkbegeleider controleert ook of er een diagnose aan het toezicht ten grondslag ligt. Dit komt ter sprake tijdens de caseloadgesprekken en de casuïstiekbespreking. De werkbegeleider kijkt dan of er voldoende wordt ingezet op recidivevermindering en gedragsverandering en bespreekt de knelpunten in het vinden van een balans tussen controleren en begeleiden. Zoals ook bij de adviesunit het geval is, is de unitmanager niet betrokken bij de kwaliteit van de toezichten. Wel speelt de unitmanager een rol bij complexe zaken.

### Reclasserings-

#### contact

#### Uitvoering



#### Beleid



#### Check



## Oordeel

De invulling van het reclasseringscontact voldoet overwegend, het beleid voldoet volledig en de check op de uitvoering voldoet overwegend aan de normen en verwachtingen van de Inspectie.

Het vonnis met de bijzondere voorwaarden is aanwezig in het fysieke dossier, maar is in enkele gevallen digitaal niet goed verwerkt. Tevens vindt er niet standaard een overdracht of overleg plaats tussen een adviseur en toezichthouder. Meer overleg zouden de reclasseringswerkers wenselijk vinden. Het contact tussen toezichthouders en trainers is aanwezig, maar van registratie is geen sprake. Elk toezicht is onderbouwd met een recente diagnose. In het merendeel van de dossiers is sprake van een goede balans tussen controle en begeleiden.

Het beleid ten aanzien van de uitvoering van het toezicht is vastgelegd. De check op de uitvoering vindt plaats door middel van gesprekken tussen de werkbegeleider en de toezichthouder. De unitmanager is niet betrokken bij de kwaliteit van de toezichten.

## Aanbevelingen

- Draag zorg voor volledige registratie in de toezichtmodule IRIS met vermelding van de bijzondere voorwaarden.
- Draag zorg voor een overdrachtsmoment van cliënten tussen adviseurs en toezichthouders en tussen toezichthouders en trainers. Registreer dit moment in IRIS zodat inzichtelijk is dat dit plaatsvindt.

#### 4.1.2 Samenwerking

##### **criterium**

Tijdens het reclasseringstoezicht vindt er samenwerking plaats met de politie en relevante instellingen die een bijdrage kunnen leveren aan de controle op en de begeleiding van de cliënt. Onder de reclasseringswerkers is bekend wat de desbetreffende afspraken hieromtrent zijn. De organisatie heeft ten behoeve hiervan afspraken gemaakt met lokale instellingen en de politie. Er vindt controle plaats of reclasseringswerkers voldoende kennis hebben omtrent het zorgaanbod en, indien geïndiceerd, de cliënt toeleiden naar zorg en gebruik maken van het aanbod van zorginstellingen.

##### **Bevindingen**

###### *Uitvoering*

De toezichthouders zijn voldoende op de hoogte van het zorgaanbod. Zoals al in paragraaf 3.1.2 aan bod kwam, hebben RN Arnhem en RN Nijmegen een digitale zorgkaart. Daarnaast wisselen de toezichthouders onderling informatie uit tijdens de casuïstiekbespreking. Uit het dossieronderzoek blijkt dat bij de meeste toezichten de toezichthouders contact hebben met diverse personen zoals behandelaars, woonbegeleiding, gemeentes en bewindvoerders. In een aantal toezichten zien we dat er helemaal geen overleg is met andere instellingen, terwijl die wel een rol spelen in het leven van de cliënt. In sommige dossiers is overleg met de politie vastgelegd. Dit gebeurt zowel op casusniveau, als tijdens ketenoverleggen. In paragraaf 7.2 wordt beschreven met welke ketenpartners RN Arnhem en RN Nijmegen afspraken hebben gemaakt en aan welke overleggen de locaties deelnemen. Net zoals de adviseurs werken ook de toezichthouders met Ifzo voor het aanmaken van indicaties. De toezichthouders zijn minder enthousiast over Ifzo dan de adviseurs. Toezichthouders vinden dat het computerprogramma waarmee de indicaties worden gemaakt niet intuïtief werkt.

###### *Beleid*

Specifiek voor de uitvoering van het toezicht is er op landelijk niveau in 2011 een Samenwerkingsovereenkomst tussen de politie, de drie reclasseringsorganisaties en het openbaar ministerie in het kader van toezicht op de naleving van bijzondere voorwaarden afgesloten. Hierin gaat het zowel om de informatie-uitwisseling als eenduidige afspraken over hoe de verschillende partijen moeten handelen bij overtreding van de bijzondere voorwaarden door cliënt. Zoals al in paragraaf 3.1.2 is genoemd, is er ten behoeve van tbs-gestelden en zedendelinquenten een convenant opgesteld voor de regio Gelderland-Midden en Gelderland-Zuid. Verder zijn er

afspraken vastgelegd over de samenwerking met Moria<sup>20</sup> en Kairos. Ook bestaan er werkafspraken met IrisZorg over de afname van urinecontroles.

### *Check op de uitvoering*

De unitmanagers van RN Arnhem en RN Nijmegen nemen deel aan verschillende overlegvormen waarin de samenwerking tussen de reclaseringsunits en de andere partijen aan bod komt (paragraaf 7.2). Ook de kwaliteit van informatie-uitwisseling is hierin onderwerp van gesprek. De werkbegeleider houdt het zorgaanbod onder de aandacht bij de medewerkers.

#### **Samenwerking**

Uitvoering



Beleid



Check



### **Oordeel**

De uitvoering van samenwerking voldoet overwegend, het beleid en de check op de uitvoering voldoen volledig aan de normen en verwachtingen van de Inspectie.

In de casuïstiekbespreking en tijdens informeel overleg delen de toezicht-houders hun kennis over instellingen. Tevens bestaat er een digitale zorgkaart. In een aantal toezichten is de Inspectie geen samenwerking met instellingen tegengekomen, terwijl deze wel een rol in het leven van de cliënt spelen.

RN Arnhem en RN Nijmegen beschikken over diverse convenanten en protocollen waarin de samenwerking en informatie-uitwisseling met instanties en ketenpartners is beschreven. Tijdens interne overlegvormen is er aandacht voor het op niveau houden van de kennis van het zorgaanbod. De unitmanagers bewaken de kwaliteit van de samenwerking in externe overlegvormen.

## **4.2 Maatschappijbeveiliging**

Met betrekking tot het aspect maatschappijbeveiliging onderscheidt de Inspectie twee criteria die achtereenvolgens in deze paragraaf aan de orde komen. Ten eerste de bijdrage aan de strafrechtketen tijdens het toezicht en de risico-identificatie. Ten tweede de risicobeheersing tijdens het toezicht.

### **4.2.1 Bijdrage aan de strafrechtketen en risico-identificatie**

#### **Criterion**

Opdrachten voor reclaseringstoezicht worden, afhankelijk van de modaliteit, binnen de vastgestelde termijnen in uitvoering genomen. De uitvoering van toezichten vindt in het geval van krappe capaciteit plaats volgens

<sup>20</sup> Moria is een stichting die opvang en begeleiding biedt aan (ex-)gedetineerden.

een afgesproken prioriteitstelling. Binnen zes weken na aanvang van het toezicht heeft de cliënt de standaardgedragsregels evenals de toezichtovereenkomst ondertekend.

De doelen in de toezichtovereenkomst zijn SMART<sup>21</sup> geformuleerd en dragen bij aan gedragsverandering, reïntegratie en recidivevermindering van de cliënt. De uitvoering van het toezicht sluit vervolgens aan op het opgestelde plan van aanpak of het reïntegratieplan voor gedetineerden en/of op de inhoud van en de bepalingen in het vonnis of in de schorsing van de voorlopige hechtenis. Bij de uitvoering van het toezicht wordt gebruik gemaakt van controlemiddelen die, afhankelijk van het toezichtniveau, landelijk zijn voorgeschreven. Deze controlemiddelen staan in verhouding tot het toezichtniveau. Indien een toezicht aanvangt terwijl er nog geen RISC voorhanden is, wordt die zo snel mogelijk uitgevoerd om gericht invulling te kunnen geven aan het toezicht. De reclassering rapporteert op de daarvoor vastgestelde momenten aan de opdrachtgever en aan andere betrokken partijen. Deze evaluaties en rapportages voldoen aan de daarvoor gestelde kwaliteitscriteria. Hierin komen in ieder geval de vorderingen van de cliënt aan bod op de leefgebieden die zijn aangemerkt als criminogene factor. Bij voortijdige (positieve) beëindiging van het toezicht, wanneer het toezicht niet tot stand is gekomen, indien er sprake is van overtreding van de bijzondere voorwaarde of als een toezicht niet tijdig kan aanvangen, vindt overleg met de opdrachtgever plaats. Dit gebeurt ook bij (dreigende) onbeheersbaarheid van de risico's. Naast de eerder genoemde vormen van beëindiging, krijgt de opdrachtgever eveneens bij het verstrijken van de proeftijd een afsluitbericht van het toezicht. De cliënt heeft recht op inzage in de verscheidene rapportages.

Het bovenstaande is vastgelegd in instructies en er wordt gecheckt of de uitvoering conform die instructies plaatsvindt.

## **Bevindingen**

### *Voorloopaanleidingen*

Een voorloopaanleiding is een manier om het toezicht te starten zonder dat er een opdracht ontvangen is. Bij RN Arnhem en RN Nijmegen benaderen adviseurs de werkbegeleider om aan te geven dat zij na de afronding van het advies een snelle start van het toezicht wenselijk achten, waarna een voorloopaanleiding mogelijk is. Het gebruik van voorloopaanleidingen komt echter zelden voor omdat de cliënt hier vrijwillig aan mee dient te werken. Daarnaast kan het voorkomen dat er uiteindelijk geen opdracht tot toezicht komt, waardoor de RN geen geld ontvangt voor de gegeven begeleiding. Ook is er het afgelopen jaar voorrang gegeven aan het wegwerken van de wachtlijst met reguliere toezichten.

<sup>21</sup> SMART staat voor Specifiek Meetbaar Acceptabel Realistisch Tijdgebonden.

### *Start van het toezicht en prioritering*

RN Arnhem en RN Nijmegen hebben een hoge instroom van toezichten en hanteren een tijdelijke voorziening om een toezicht snel te starten. Dit houdt in dat nieuwe cliënten niet meteen een vaste toezichthouder krijgen, maar dat een ‘intaker’ in de beginperiode de meldplicht afhandelt. In Arnhem is één persoon met een achterwacht hiervoor aangewezen, in Nijmegen nemen alle toezichthouders hier aan deel. Op deze manier kunnen alle toezichten snel starten. Deze toezichten starten met tijdelijk maatwerk<sup>22</sup>, waarbij een lagere meldplichtfrequentie en geen huisbezoeken worden uitgevoerd. Het streven is dat een cliënt maximaal drie maanden in tijdelijk maatwerk zit voordat de cliënt verdeeld wordt aan een vaste toezichthouder. Op basis van de urgentie en het recidiverisico krijgt een cliënt sneller een vaste toezichthouder.

Het eerste contact ontstaat door telefonisch of schriftelijk de cliënt uit te nodigen. Indien mogelijk wordt een ‘warme overdracht’ uitgevoerd, waarbij informatie in persoon wordt uitgewisseld tussen de tijdelijke toezichthouder en de nieuwe vaste toezichthouder.

### *Starttermijnen*

Er bestaan landelijke richtlijnen waarin is vastgelegd binnen welke termijn toezichten moeten starten.<sup>23</sup> Uit de 3RO-audits op toezicht (RN Nijmegen december 2010, RN Arnhem maart 2011) bleek dat een groot gedeelte van de toezichten na de maximum starttermijn startte (RN Arnhem 90%, RN Nijmegen 74%). Om dit te verbeteren is de RN gestart met wachtlijstbeheer. In het tweede kwartaal van 2011 starten toezichten gemiddeld na tien dagen (RN Arnhem) en 24 dagen (RN Nijmegen). Omdat niet bekend is op welke toezichten dit betrekking heeft (bijvoorbeeld toezicht in het kader van een schorsing of een voorwaardelijke veroordeling) kan de Inspectie uit deze cijfers geen conclusies trekken. Uit het dossieronderzoek blijken enkele toezichten, zowel uit Arnhem als uit Nijmegen, te laat te zijn gestart. In het themaonderzoek naar v.i. (2011) concludeert de Inspectie dat het eerste face-to-face contact vaak niet binnen de gestelde termijn plaatsvindt.

---

<sup>22</sup> Maatwerk kan in IRIS worden aangemaakt zodat van de contactfrequentie, behorend bij het toezichtniveau, kan worden afgeweken.

<sup>23</sup> Een schorsingstoezicht moet volgens deze richtlijnen binnen een week na de schorsingsbeschikking starten, een regulier reclasseringstoezicht binnen een maand nadat het vonnis onherroepelijk is. In het geval van TR/BB of v.i. dient het toezicht direct na detentie aan te vangen.



In het Jaarplan 2012 is opgenomen dat 50% van de opdrachten vier weken na betekening binnenkomen. Volgens de RN is dit een belangrijke reden waarom toezichten na de maximum termijn starten. De RN probeert, door het toepassen van Lean Six Sigma, in samenwerking met het OM, verbetering in de starttermijnen aan te brengen.

#### *Toezichtovereenkomst en gedragsregels*

De toezichtovereenkomst geeft onder andere een overzicht weer van de bijzondere voorwaarden, het toezichtniveau, de fase van het niveau, aanwijzingen, afspraken, aandachtspunten, en de meldplicht-/huisbezoekfrequentie. De toezichtovereenkomst wordt automatisch opgesteld aan de hand van de inrichting van het toezicht door de toezichthouder in IRIS. Het is de taak van de vaste toezichthouder om deze zaken te registreren en de toezichtovereenkomst op te stellen. De toezichthouders geven aan dat het tussen de één en vier gesprekken met de cliënt duurt voordat er een overeenkomst opgesteld kan worden. De werkbegeleider keurt de toezichtovereenkomsten goed, waarna de toezichthouder deze bespreekt met de cliënt. Een kopie van de door de cliënt ondertekende versie gaat naar de administratie voor archivering.

Hoewel toezichthouders tussen de een en vier gesprekken nodig hebben om een toezichtovereenkomst op te stellen, is in de instructies vastgelegd dat de cliënt binnen zes weken na het eerste face-to-face contact de toezichtovereenkomst moet ondertekenen. Uit het dossieronderzoek en de interviews blijkt dat deze termijn van zes weken niet altijd wordt gehaald. Daarnaast is in de instructies opgenomen dat de cliënt de standaardgedragsregels toezicht in het eerste gesprek moet ondertekenen. Toezichthouders treden verschillend op als een cliënt niet wil tekenen voor de standaardgedragsregels, variërend van einde toezicht tot geen actie. Dit gaat in overleg met de werkbegeleider of wordt besproken tijdens de casuïstiek.

Toezichthouders kunnen de toezichtovereenkomst aanpassen als er sprake is van een verandering in de situatie van de cliënt of de uitvoering van het toezicht. Het toepassen van de overeenkomst als dynamisch document komt echter niet veel voor, geven de toezichthouders aan. Uit het dossieronderzoek blijkt dan ook dat overeenkomsten meestal statisch zijn. Soms stellen de toezichthouders een nieuwe overeenkomst op als zij strenger willen optreden, bijvoorbeeld door meer aanwijzingen en afspraken vast te leggen. Het komt echter zelden voor dat zij een minder strenge versie van de overeenkomst opstellen omdat het toezicht goed verloopt.

Uit het dossieronderzoek blijkt dat de omschrijvingen van de doelstellingen in de overeenkomst van wisselende kwaliteit zijn. Over het algemeen zijn de doelen begrijpelijk voor de cliënt geformuleerd. Soms zijn zij vrij specifiek

en meetbaar geformuleerd en zijn er deel-doelstellingen opgenomen in de overeenkomst. In sommige gevallen richten zij zich op (zeer) korte termijn doelen. Ook is de Inspectie doelen tegengekomen die niet controleerbaar zijn, bijvoorbeeld omdat zij zich volledig richten op gedrag buiten het blikveld van de toezichthouder. Niet alle doelen zijn daarom SMART geformuleerd.

Verder blijkt uit het dossieronderzoek dat niet van alle overeenkomsten die in IRIS zijn geregistreerd een ondertekende versie in het fysieke dossier is opgenomen.

#### *Inhoud van het toezicht*

Zoals al in 4.1.1 is gesteld, komt het voor dat de toezichten niet aansluiten op de opdracht. Over het algemeen nemen de toezichthouders de bijzondere voorwaarden en de duur van de proeftijd over. Als een toezichthouder wil afwijken van de bijzondere voorwaarden dient dit in overleg te gaan met de opdrachtgever (dit komt aan bod in paragraaf 4.2.2). Voor de inrichting van het toezicht is de RiSc leidend in de bepaling van het toezichtniveau.

Wanneer er bij aanvang van het reclasseringstoezicht nog geen RiSc is opgesteld, plaatsen de toezichthouders de cliënt standaard in niveau 2. Vele toezichthouders zijn RiSc gecertificeerd zodat zij (her)diagnoses kunnen uitvoeren van elkaars cliënten. Voor het uitvoeren van de RiSc bestaat er bij RN Arnhem een wachttijd van twee à drie maanden, bij RN Nijmegen is deze wachttijd nihil.

Soms wijken toezichthouders, met toestemming van de werkbegeleider, af van het toezichtniveau uit de RiSc op basis van professioneel inzicht. Dit komt voor bij zedendelinquenten en bij tbs- en PIJ-zaken. Daarnaast schalen toezichthouders soms op naar een niveau 2 toezicht, omdat bepaalde controlemiddelen niet mogelijk zijn in een niveau 1 toezicht.

#### *Controlemiddelen*

Uit het dossieronderzoek en de interviews blijkt dat in elk toezicht sprake is van het controlemiddel meldplicht. Ook de overige controlemiddelen, zoals urinecontrole, blaastest, contactverbod, locatieverbod/-gebod en EC komen voor. De inzet van controlemiddelen is passend bij het toezichtniveau.

Voor de blaastest en urinecontroles maakt de RN gebruik van de faciliteiten van IrisZorg. De blaastest is alleen mogelijk in Arnhem. De urinecontroles kunnen alleen op vaste tijdstippen en op afspraak afgenomen worden. Uit de wederhoorreactie is gebleken dat er inmiddels afspraken zijn gemaakt voor meer flexibiliteit in de afnames van de urinecontroles.

### *Evaluatie en contact met opdrachtgever*

Er zijn vastgestelde momenten waarop een opdrachtgever via een voortgangsverslag informatie hoort te krijgen over het verloop van het toezicht. Dit is bij niveau 3 toezichten vastgesteld op elke drie maanden.<sup>24</sup> Ook buiten deze vastgestelde momenten kan de opdrachtgever worden geïnformeerd, bijvoorbeeld wanneer er sprake is van een rechtszitting, een incident of een voorgeleiding.

In de steekproef van de Inspectie kwamen slechts enkele toezichten voor waarbij er een voortgangsverslag hoorde. Uit het dossieronderzoek blijkt dat niet bij elk van deze toezichten voortgangsverslagen zijn uitgebracht. Bij een lang lopend toezicht in het kader van voorwaardelijke beëindiging tbs zijn er geen voortgangsverslagen geschreven, maar zijn er wel verleningsadviezen naar de opdrachtgever gestuurd.<sup>25</sup>

Toezichthouders houden zelf bij wanneer het tijd is om een voortgangsverslag te versturen. De werkbegeleider, of IRIS, bewaakt deze termijn niet. Werkbegeleiders checken de inhoud van het voortgangsverslag voordat deze aan de opdrachtgever verstuurd wordt. Toezichthouders bespreken niet altijd de voortgangsverslagen met de cliënt. Er bestaat een uitgebreid sjabloon voor het opstellen van een voortgangsverslag bij een tbs-toezicht. Behalve de voortgangsrapportages kan de toezichthouder ook een zogenaamde evaluatie schrijven. Deze evaluaties zijn voor intern gebruik en zijn bedoeld om de voortgang en de kwaliteit van het toezicht te toetsen en waar nodig bij te sturen. Dit is bijvoorbeeld aan de orde bij het afronden van een doel, of bij faseverandering binnen het toezichtniveau. In tegenstelling tot de voortgangsverslagen zijn er geen vastgestelde evaluatiemomenten. De toezichthouder kan dit wel vooruit plannen en opnemen in de toezichtovereenkomst. Uit de interviews blijkt dat de toezichthouders zich afvragen of het zinvol is om te evalueren, zij zien dit als een administratieve handeling. Indien zij wel evalueren dan bespreken zij de evaluaties niet met de cliënten. Uit het dossieronderzoek is bij enkele toezichten in IRIS een evaluatie terug te vinden.

De voortgangsverslagen en evaluaties die aanwezig zijn, verschillen onderling van kwaliteit en inhoud. Sommige zijn erg summier en beschrijven bijvoorbeeld alleen de aanmelding en het verloop van de behandeling of training, andere evaluaties beschrijven uitgebreider de voortgang van het toezicht en het contact tot dan toe. Door enkele zeer summere evaluaties uit de steekproef, krijgt de Inspectie de indruk dat de toezichthouders het uitvoeren van een evaluatie bij het afsluiten van het toezicht als een

---

<sup>24</sup> Bij alle tbs-toezichten geldt een twee maandelijks (proefverlof), of driemaandelijkse (voorwaardelijke beëindiging/tbs met voorwaarden) voortgangsrapportage.

<sup>25</sup> Uit de wederhoorreactie blijkt dat de toezichthouders sinds kort voortgangsverslagen in het kader van tbs-toezichten opstellen.

verplichte activiteit hebben ervaren. Zowel toezichthouders als unitmanagers geven aan dat dit niet zo is.

Het OM geeft aan dat de RN voortgangsverslagen aanlevert, bijvoorbeeld als een toezichtcliënt voor een nieuw feit bij de rechter moet verschijnen. Het OM is tevreden over de tijdigheid van deze verslagen: de RN levert uiterlijk twee weken voor de zitting. Binnen PI Arnhem houdt de administratie bij op welke momenten de rapportages binnen moeten zijn. Het komt wel eens voor dat zij een rappel naar een van de drie reclasseringsorganisaties moeten sturen. Zowel het OM als PI Arnhem zijn overwegend tevreden over de oplevering en de kwaliteit van de verslagen. PI Arnhem geeft aan soms achteraf te ervaren dat er gegevens ontbreken in de rapportages van de reclassering wat aan het licht komt bij incidenten. PI Arnhem spreekt hierdoor twijfel uit hoe het komt dat dergelijke informatie over risico's niet eerder bekend was. RN Arnhem en RN Nijmegen geven aan dat er het afgelopen anderhalf jaar geen sprake is geweest van incidenten van cliënten van RN Arnhem en RN Nijmegen vanuit PI Arnhem. Hierdoor ontstaat de indruk dat PI Arnhem zich niet uitspreekt over RN Arnhem en RN Nijmegen.

#### *Afsluiten en informeren opdrachtgever*

De toezichthouders van RN Arnhem en RN Nijmegen geven aan dat zij dreigende onbeheersbaarheid van de risico's intern overleggen met de werkbegeleider of tijdens casuïstiekbespreking. Toezichthouders schrijven, indien nodig, vervolgens een rapport aan de officier van justitie via de ketenprocesmedewerker. De Inspectie is deze voorvallen tijdens het dossieronderzoek niet tegengekomen.

Om tot voortijdig positieve beëindiging over te gaan dient de cliënt eerst in toezichtniveau 1 geplaatst te worden. Vervolgens kan de toezichthouder een schriftelijk verzoek tot voortijdige positieve afsluiting schrijven aan het OM. Als er in het vonnis geen bepaalde toezichttermijn is opgenomen maar 'dat toezicht moet worden uitgevoerd zolang de reclassering dit nodig acht', dan kan het OM, zonder dat er een zitting hoeft plaats te vinden, een beslissing nemen die de toezichthouders overnemen. Bij vonnissen waarin een specifieke termijn van toezicht is genoemd, bijvoorbeeld twee jaar, is er wel een uitspraak van de ZM nodig. Niet alle toezichthouders zijn op de hoogte dat een verzoek tot voortijdige beëindiging ongeacht het vonnis mogelijk is. Enkele toezichthouders geven namelijk aan dat een verzoek tot positieve beëindiging alleen mogelijk is als er in het vonnis geen bepaalde toezichttermijn is opgenomen.

In 2011 hebben RN Arnhem en RN Nijmegen dertig toezichten voortijdig positief afgesloten (4%). Tijdens de uitvoering van de audits (Arnhem: begin 2011, Nijmegen: eind 2010) waren de percentages voortijdig positieve

beëindiging hoger: 15% voor Arnhem en 10% in Nijmegen. De reden voor de verlaging is niet duidelijk.

Bij het voornemen tot een advies tot (partiële) tenuitvoerlegging sturen de toezichthouders, via de ketenprocesmedewerker, een verzoek aan het OM. Totdat de zitting plaatsvindt om tot voortijdig negatieve beëindiging te komen, dient de toezichthouder het toezicht voort te zetten, formeel afsluiten is niet aan de orde. Wel mogen toezichthouders in overleg met de ketenprocesmedewerker stoppen met de meldplicht of huisbezoeken, indien het toezicht voortzetten niet mogelijk of wenselijk is.

In het TUL-advies<sup>26</sup> komt aan bod welke bijzondere voorwaarde de cliënt heeft overtreden, het verloop van de andere voorwaarden, wat goed ging en een verslag van de stappen die zijn gezet. Doordat er goed overleg is met de ketenprocesmedewerker, worden TUL-zittingen over het algemeen snel gepland en hebben toezichthouders snel uitsluitel. Sinds 2011 verschijnt de toezichthouder als getuige-deskundige ter zitting, wat volgens het OM een positief effect heeft op de afdoening.

In 2011 zijn er bij RN Arnhem en RN Nijmegen 101 toezichten (15%) voortijdig negatief beëindigd. Dit percentage komt overeen met de percentages van de audit, maar ligt lager dan het landelijke gemiddelde van Reclassering Nederland (20%).

PI Arnhem ervoer af en toe dat de reclasseringsorganisaties hen voor een voldongen feit plaatsten als een toezicht voortijdig werd afgesloten, omdat informatie hierover niet was ontvangen. Sinds de komst van een Regionaal Overleg Penitentiair Programma (RPP) is dat verbeterd en vindt er ook regelmatig bilateraal overleg plaats. PI Arnhem krijgt van de reclassering een melding wanneer een cliënt niet verschijnt voor de start van een toezicht in het kader van PP en BB.

RN Arnhem en RN Nijmegen informeren het OM via de ketenpartner over het niet verschijnen van de cliënt of niet houden aan de afspraken als er de intentie is om de opdracht te retourneren.

Na toestemming van de rechtbank of bij het voltooien van de toezichttermijn sluiten de toezichthouders het contact af. Zij gebruiken hiervoor de formats 'einde toezicht', 'termijn voltooid, toezicht afgerond' of 'voortijdige negatieve beëindiging'. De toezichthouders noteren hierin of aan de bijzondere voorwaarden is voldaan. De geformuleerde doelen komen hier niet specifiek in terug. Toezichthouders geven aan dat, indien er bij het einde van de toezichttermijn nog sprake is van een groot risico, zij dit

---

<sup>26</sup> TUL is de afkorting voor de tenuitvoerlegging (van de voorwaardelijke straf).

beschrijven in het 'einde toezicht'. Met cliënten bespreken de toezichthouders het verloop van het toezicht, zoals wat de cliënt geleerd heeft en wat de toezichthouder in een volgend toezicht beter kan doen.

### *Beleid*

In het 3RO-brede Ontwerp Toezicht en de daarbij behorende Gebruikershandleiding staan instructies beschreven met betrekking tot het gebruik van de voorloopaanleiding en het toepassen van maatwerk. Bovendien is hierin vastgelegd hoe het toezicht ingericht en uitgevoerd moet worden. Ook staat hierin hoe de toezichthouder het toezichtniveau moet bepalen en wordt er per toezichtniveau aangegeven welke controle-middelen toezichthouders mogen inzetten. Ook de instructies over het opstellen en laten tekenen van de toezichtovereenkomst en gedragsregels komen hierin terug. Er bestaat een format van de toezichtovereenkomst. De gedragsregels zijn standaard.

In de Gebruikershandleiding zijn tevens instructies opgenomen over voortgangsverslagen, evaluaties en (voortijdig) afronden van toezichten. Er zijn echter geen inhoudelijke eisen geformuleerd voor deze documenten. De maximale starttermijnen van toezichten zijn onder andere vastgelegd in het JV Afsprakenregister Regio Arnhem-Zutphen (2011). Hierin zijn, in aanvulling op de landelijke richtlijnen, regionale afspraken opgenomen.

### *Check op de uitvoering*

De verantwoordelijkheid van de check op de uitvoering ligt grotendeels bij de werkbegeleiders. Zij checken bijvoorbeeld of een voorloopaanleiding noodzakelijk is en houden zicht op het aantal toezichten dat verdeeld moet worden aan een vaste toezichthouder. Zoals al eerder is beschreven, controleert de werkbegeleider de toezichtovereenkomst voordat de cliënt deze ondertekent. Daarnaast voert de werkbegeleider een check uit op het tijdig laten ondertekenen van de toezichtovereenkomst en de standaardgedragsregels. De werkbegeleider in Nijmegen stuurt hierop door middel van een Excel-bestand. In Arnhem vindt sturing plaats tijdens caseloadgesprekken. Daarnaast controleert de administratie aan het eind van het toezicht of de toezichtovereenkomst aanwezig is.

De werkbegeleiders checken ook of er aan het toezicht een RISc ten grondslag ligt. Indien dit niet het geval is, plaatsen zij de cliënt op een wachtlijst voor RISc-afname. In overleg met de werkbegeleider mag een toezichthouder afwijken van het toezichtniveau. Daarnaast controleert de werkbegeleider of de inzet van controlemiddelen passend is bij het toezichtniveau en de inhoud van het toezicht.

De werkbegeleiders lezen de evaluaties. Toezichthouders van RN Nijmegen geven aan dat de werkbegeleider hen stimuleert evaluaties uit te voeren. Hoewel de werkbegeleiders in Arnhem hier ook op sturen, ervaren de

toezichthouders dit niet zo. Ook de voortgangsverslagen lezen de werkbegeleiders. Zoals al eerder is gesteld, dienen de toezichthouders zelf de termijnen in de gaten te houden voor het aanleveren van voortgangsverslagen. Het voortijdig beëindigen van een toezicht kan alleen met toestemming van de opdrachtgever. Eerst heeft de toezichthouder hier overleg over met de werkbegeleider. De werkbegeleider beoordeelt de documenten zoals het TUL-advies en het bericht bij einde toezicht, voordat de administratie deze verstuurt aan de opdrachtgever.

#### Bijdrage

strafrechten en

risc-identificatie

Uitvoering



Beleid



Check



### Oordeel

De uitvoering van de toezichten voldoet beperkt aan de normen en verwachtingen van de Ist, evenals de check op de uitvoering. Het beleid voldoet overwegend.

De cliënten worden snel uitgenodigd voor het eerste gesprek en het wachtlijstbeheer is een goede oplossing voor het snel starten en prioriteren van toezichten wanneer er nog geen vaste toezichthouder aangewezen kan worden. Verder is positief dat er overleg is met de opdrachtgevers als er de intentie is om het toezicht voortijdig te staken. De opdrachtgevers zijn overwegend tevreden over de levertermijnen en de kwaliteit van de rapporten.

De Inspectie is ook verbeterpunten tegengekomen. RN Arnhem en RN Nijmegen maken slechts beperkt gebruik van voorlooppaanleidingen. Daarnaast zijn de toezichtovereenkomsten niet altijd binnen de termijn van zes weken na het eerste face-to-face contact opgesteld, zijn zij niet dynamisch en doelstellingen voor de cliënt zijn te weinig SMART geformuleerd. Indien er bij de start van het toezicht nog geen RISc voorhanden is, dan kan de realisatie hiervan enige tijd duren. Zowel evaluaties als voortgangsverslagen worden te weinig gepland en uitgevoerd.

Op het gebied van beleid zijn er geen inhoudelijke eisen geformuleerd voor de verschillende rapporten die de reclassering in het kader van een toezicht moet opstellen. De check op het daadwerkelijk uitvoeren van evaluaties en voortgangsverslagen krijgt momenteel onvoldoende aandacht. Ook is er geen controle op de leveringstermijnen van de voortgangsverslagen.

### Aanbevelingen

- Realiseer de toezichtovereenkomst binnen de daarvoor gestelde termijn met SMART geformuleerde doelen. Zorg ervoor dat deze overeenkomst gedurende het toezicht geactualiseerd wordt bij veranderingen.
- Formuleer (inhoudelijke) criteria voor evaluaties, voortgangsverslagen en afsluitberichten, opdat het effect van het toezicht duidelijker is.
- Stuur aan op het vooruit plannen, daadwerkelijk uitvoeren en op de juiste wijze in IRIS vastleggen van evaluaties en voortgangsverslagen. Voer meer controles uit op de realisatie hiervan.

#### 4.2.2 Risicobeheersing toezicht

##### **criterium**

Naast de vaste toezichthouder is er bij wijze van achtervang een tweede toezichthouder aangesteld. Bij toezichtniveau 3 is er sprake van een volledig duobegeleiderschap. De feitelijke contactfrequentie tussen de toezichthouder en de cliënt is afhankelijk van het toezichtniveau, met uitzondering van gevallen waarin sprake is van zogenaamd 'maatwerk'. Verder wordt tijdens het toezicht voldoende gebruik gemaakt van het (in)formele netwerk.

Wijziging van het toezichtniveau of de bijzondere voorwaarden geschiedt volgens de uitgangspunten van het toezicht en vindt enkel plaats op basis van flatering van de leidinggevende en indien nodig de opdrachtgever. Er vindt dan herdiagnostiek plaats, zodat de invulling van het toezicht aansluit bij de ontwikkelingen van de cliënt. Wanneer er sprake is van overtreding van de voorwaarden, handelt de toezichthouder volgens de vastgelegde afspraken binnen het toezicht en adviseert/rapporteert hij zo nodig aan de opdrachtgever. Medewerkers zijn bekend met het 'Incidentenprotocol Reclassering' en incidenten die hieronder vallen worden op de voorgeschreven wijze gemeld.

Er zijn vastgelegde processen met betrekking tot het beheersen van risico's tijdens het toezicht en er is sprake van controle of het toezicht wel volgens de voorschriften verloopt.

##### **Bevindingen**

###### *Toezichthouders*

Bij toezichten met niveau 1 en 2 is er in IRIS geen tweede toezichthouder geregistreerd. Wel wordt er gewerkt met vervangingsgroepen die cliënten opvangen in het geval van ziekte en bij vakantie. In Arnhem zijn hiervoor 'intekenlijsten' waarop toezichthouders kunnen intekenen om de vaste toezichthouder te vervangen tijdens afwezigheid van langer dan een week. De geïnterviewde cliënten geven aan tijdens de vakantie verschillende toezichthouders als vervanging te hebben gehad: er was geen sprake van een vaste vervanger.

Bij niveau 3 toezichten registreren de toezichthouders snel een duobegeleider. De RN geeft aan dat er afspraken gemaakt moeten worden over de taken van de duobegeleider. Momenteel is er sprake van weinig tot geen contact tussen de duobegeleider en de cliënt. Gezamenlijke gesprekken vinden zelden plaats. Het is wel de afspraak dat de eerste toezichthouder de duobegeleider informeert over de cliënt en het verloop van het toezicht. Dit is niet in IRIS terug te zien: uit het dossieronderzoek blijkt geen betrokkenheid van de duobegeleider.



### Contactfrequentie

De toezichthouders van RN Arnhem en RN Nijmegen kunnen meldplichtgesprekken houden in hun eigen kantoor of gebruik maken van de spreekkamers op de locaties van enkele veiligheidshuizen in de regio.

Toezichthouders geven aan dat zij de minimale norm voor huisbezoeken niet altijd halen. Zij ervaren dat hier geen tijd voor is en daarnaast achten zij het als te veel cliëntcontact, voornamelijk bij niveau 3 toezichten. Bij die toezichten moet één week per maand, naast een meldplichtgesprek, tevens een huisbezoek afgelegd worden.

De toezichthouders plannen de volgende afspraak aan het eind van een gesprek. Zij plannen niet (verder) vooruit.

Uit de 3RO-audits bleek dat RN Arnhem in 65% van de toezichten aan de meldplichtnorm voldeed, bij RN Nijmegen was dit 39%. De norm van de huisbezoeken bij niveau 2 en 3 toezichten voldeed in 16% (RN Arnhem) en 14% (RN Nijmegen). In het Jaarplan 2012 en in de Viermaandsrapportages is de contactfrequentie een punt van aandacht. Alle toezichtunits hebben om die reden een achterwacht opgezet die de cliënten opvangt en de meldplicht afhandelt bij ziekte van de vaste toezichthouder.

Uit het dossieronderzoek komt naar voren dat de huisbezoeken en de meldplicht niet aan de norm voldoen. Dit blijkt ook uit de recentere cijfers van de contactfrequentie van juli tot en met september 2011 van de gehele regio Utrecht-Arnhem.

Tabel 4 Contactfrequentie juli-september 2011 regio Utrecht-Arnhem

Meldplicht		aantal toezichten	gemiddelde per 3 maanden	norm per 3 maanden	verschil	% verschil t.o.v. de norm
Niveau 1	fase 1	119	3,77	4,33	-0,57	-13%
Niveau 1	fase 2	190	2,89	3,25	-0,36	-11%
Niveau 2	fase 1	104	5,21	6,50	-1,29	-20%
Niveau 2	fase 2	114	3,56	4,33	-0,77	-18%
Niveau 3	fase 1	1	11,00	13	-2,00	-15%
Niveau 3	fase 2	0	0,00	13	n.v.t.	n.v.t.
Huisbezoek		aantal toezichten	gemiddelde per 3 maanden	norm per 3 maanden	verschil	% verschil t.o.v. de norm
Niveau 1	fase 1	119	0,14	0,00	0,14	n.v.t.
Niveau 1	fase 2	190	0,01	0,00	0,001	n.v.t.
Niveau 2	fase 1	104	0,57	1,50	-0,93	-62%
Niveau 2	fase 2	114	0,57	0,75	-0,18	-24%
Niveau 3	fase 1	1	0,00	3,00	-3,00	-100%
Niveau 3	fase 2	0	0,00	3,00	n.v.t.	n.v.t.

Uit tabel 4 blijkt dat de toezichthouders op alle toezichtniveaus te weinig cliëntcontact realiseren. Zowel meldplicht als huisbezoeken blijven achter bij de norm: toezichthouders hebben bij de meldplicht 11% tot 20% minder contact dan de norm en bij huisbezoeken 24% tot 100% minder dan de norm. Daarbij plaatst de Inspectie wel de kanttekening dat deze 100% afwijking slechts gebaseerd is op één niveau 3 toezicht.

#### *Contact met netwerk*

Toezichthouders geven aan dat zij, indien aanwezig en de cliënt toestemming geeft, contact opnemen met het informele netwerk van de cliënt, zoals met de ouders of de partner. Ook contact met het formele netwerk, bijvoorbeeld de wijkagent of de behandelaar komt voor. Bij zeden-, tbs- en PIJ-clënten is contact opnemen met de politie verplicht. Uit de interviews blijkt dat de toezichthouders zich niet bewust zijn van richtlijnen die landelijk zijn geformuleerd over hoe vaak er contact moet plaatsvinden met het (in)formele netwerk.

De cliënten waarmee de Inspectie heeft gesproken, bevestigen dat hun toezichthouders contact hebben met behandelaars en de politie. Uit het dossieronderzoek komen enkele toezichten naar voren die aan de landelijke richtlijnen voldoen. Meerdere toezichten voldoen echter niet aan de norm, in sommige toezichten is geen contact met het (in)formele netwerk geregistreerd. Indien er wel sprake is van registratie dan is dit over het algemeen van goede kwaliteit.

#### *Wijzigen toezichtniveau<sup>27</sup>*

Voor een faseverandering binnen hetzelfde toezichtniveau voeren de toezichthouders overleg met de werkbegeleider. Ook het wijzigen van het toezichtniveau gaat in overleg met de werkbegeleider. Deze beslist of er een reden is voor het uitvoeren van een herdiagnose. Een andere toezichthouder voert de herdiagnose uit. Het komt soms voor dat er zonder herdiagnose van niveau wordt gewisseld, bijvoorbeeld als een cliënt al lang in beeld is en er veel over hem bekend is, maar het toezicht pas kort loopt. Indien er geen herdiagnose plaatsvindt, dan moeten de toezichthouders dit registreren in IRIS. Tijdens de interviews is niet ter sprake gekomen dat bij afschaling van niveau 3 naar niveau 2 er overleg met de opdrachtgever plaatsvindt. Uit de dossiers blijkt altijd waarom het toezichtniveau of fase gewijzigd is. Meestal is dit in de casuïstiekbespreking geregistreerd, soms is er een evaluatie uitgevoerd. Het interne overleg met de werkbegeleider is niet geregistreerd in IRIS.

---

<sup>27</sup> Binnen de verschillende toezichtniveaus werkt de reclassering met een fase 1 (beginfase) en een fase 2. Tijdens fase 1 is meer cliëntcontact verplicht.

### *Wijzigen bijzondere voorwaarden*

Toezichthouders overleggen met de werkbegeleider indien zij een wijziging in de bijzondere voorwaarden willen. Wanneer deze toestemt, schrijft de toezichthouder een conceptrapport. Dit conceptrapport gaat naar de ketenprocesmedewerker bij het OM, welke het verzoek beoordeelt en eventueel na overleg met de officier van justitie beslist of er een vordering tot wijziging door het OM wordt ingediend. Hierover krijgt de reclassering bericht, en met toestemming kan zij vervolgens een definitief rapport schrijven. Na ontvangst van dit definitieve verzoek zal de ketenprocesmedewerker de zaak op zitting laten plaatsen. Over het algemeen worden deze zittingen snel gepland, binnen vijf à zes weken. De toezichthouder is bij de zitting aanwezig als getuige-deskundige. Pas na een wijziging in het vonnis zijn de bijzondere voorwaarden gewijzigd.

### *Handhaving*

Wanneer een cliënt zich niet aan de afspraken houdt, dient de toezichthouder op te treden. Tijdens het reclasseringstoezicht start de toezichthouder het onderdeel 'naleving' in IRIS indien er sprake is van niet-naleving van de afspraken en/of bijzondere voorwaarden door de cliënt. De toezichthouders houden rekening met de situatie en problematiek van de cliënt om de mate van verwijtbaarheid te bepalen. Uit de interviews blijkt dat de toezichthouders bekend zijn met de procedure die zij doorlopen wanneer een cliënt de afspraken niet nakomt. Uit het dossieronderzoek komen enkele toezichten naar voren waarin sprake is van niet-naleving. Berispingen, nalevingsgesprekken en waarschuwingen staan in IRIS geregistreerd.

### *Incidenten met betrekking tot overtreding van de bijzondere voorwaarden*

Bij incidenten waarbij sprake is van overtreding van de bijzondere voorwaarden, vindt er een melding plaats aan het landelijk kantoor. De toezichthouders zijn bekend met het 'Incidentenprotocol Reclassering Nederland'. Vanaf 2009 zijn er zeven incidenten geweest die RN Arnhem en RN Nijmegen volgens dit protocol hebben gemeld. In paragraaf 7.4.2 wordt nader ingegaan op de incidenten die hebben plaatsgevonden.

### *Beleid*

In het 3RO-brede Ontwerp Toezicht en de daarbij behorende Gebruikershandleiding staat gedetailleerd beschreven hoe toezichthouders invulling moeten geven aan het toezicht. Hier is echter niet in opgenomen wat de taken zijn van de tweede toezichthouder en de duobegeleider. Wel is hierin vastgelegd hoe vaak de toezichthouder minimaal contact moet hebben met de cliënt en het netwerk, afhankelijk van het toezichtniveau. Verder staat hierin het proces van niveauwijziging evenals het wijzigen van bijzondere voorwaarden. Ook het nalevingsproces staat hier gedetailleerd in beschreven.

Voor de afhandeling van incidenten is er het 'Incidentenprotocol Reclassering Nederland'.

### *Check op de uitvoering*

De werkbegeleider controleert tijdens de caseloadgesprekken of bij alle niveau 3 toezichten een duobegeleider in IRIS is geregistreerd. De werkbegeleider richt zich echter niet op controle van de betrokkenheid van deze duobegeleider. Tijdens de caseloadgesprekken spreken de werkbegeleiders de toezichthouders aan als zij de normen voor meldplicht of huisbezoek niet behalen. Soms komt hierbij ook de frequentie van contact met het netwerk van de cliënt aan bod. Het wijzigen van een toezichtniveau of bijzondere voorwaarden is niet mogelijk zonder het eerst besproken te hebben met de werkbegeleider tijdens een caseloadgesprek. Daarnaast leest de werkbegeleider het verzoek tot wijzigen bijzondere voorwaarden voordat dit verzonden wordt aan de opdrachtgever. De toezichthouders hebben bij elke stap die zij nemen in het nalevingsproces overleg met de werkbegeleider. Het melden van incidenten gaat in overleg met de werkbegeleider en de unitmanager.

#### Risicobeheersing

Uitvoering



Beleid



Check



### Oordeel

De uitvoering voldoet beperkt, het beleid en de check op de uitvoering voldoen overwegend en aan de normen en verwachtingen van de Inspectie. Positief in de uitvoering van de toezichten is de inzet van een achterwacht waardoor de meldplichtgesprekken doorgang vinden bij plotselinge afwezigheid van de toezichthouder. RN Arnhem en RN Nijmegen geven echter geen invulling aan het duobegeleiderschap. Daarnaast voldoet op alle toezichtniveaus de meldplicht- en huisbezoekfrequentie niet aan de norm. Toezichthouders plannen afspraken niet verder vooruit dan één afspraak, wat bij uitval van de toezichthouder de continuïteit zeker zou stellen. Alhoewel toezichthouders contact hebben met het (in)formele netwerk van de cliënt en dit ook goed registreren, behalen zij de minimaal gestelde norm vaak niet. Voor het wijzigen van het toezichtniveau is overleg met de werkbegeleider, voor het wijzigen van bijzondere voorwaarden is daarnaast overleg met de opdrachtgever. Van deze wijzigingen en overleggen ontbreekt soms een registratie in IRIS. Ten aanzien van het nalevingsproces nemen de toezichthouders voldoende de situatie van de cliënt in ogenschouw. Het beleid is voornamelijk beschreven in het 3RO-brede Ontwerp Toezicht (2009) en de bijbehorende Gebruikershandleiding. Er ontbreken instructies over de taken van de tweede toezichthouder en de duobegeleider. De werkbegeleider voert de check op de uitvoering uit. Er is meer controle nodig op de betrokkenheid van de duobegeleider en het opnemen van voldoende contact met het netwerk.

## Aanbevelingen

- Verhoog de contactfrequentie met cliënten zodat de minimaal gestelde norm wordt gehaald. Geef hierbij extra aandacht aan huisbezoeken.
- Zorg er voor dat medewerkers zich bewust zijn van de norm voor het betrekken van het (in)formele netwerk bij het toezicht. Zorg daarbij voor striktere controle door de werkbegeleider.
- Streef naar betere en volledige registratie van de gang van zaken tijdens het toezicht, voornamelijk met betrekking tot interne overleggen.
- Zorg voor volledige verslaglegging van de besluitvorming in het nalevingsproces.
- Operationaliseer de taken van de duobegeleider bij toezichtniveau 3, geef meer vorm aan taken van de tweede toezichthouder, en realiseer een check op de uitvoering hiervan.

## 4.3 Conclusie

Wat betreft het taakspecialisme toezicht voldoen RN Arnhem en RN Nijmegen ten aanzien van de uitvoering merendeels beperkt aan de normen en verwachtingen van de Inspectie. Het beleid voldoet daarentegen overwegend tot volledig. De check op de uitvoering voldoet beperkt tot volledig.

De bijdrage van het toezicht aan de maatschappelijke reïntegratie voldoet bij RN Arnhem en RN Nijmegen op het gebied van de uitvoering van reclasseringscontact overwegend aan de normen en verwachtingen. Positief is de Inspectie over het feit dat alle toezichten onderbouwd zijn met een recente diagnose. Verder is positief dat medewerkers in de casuïstiekbespreking en tijdens informeel overleg bespreken met welke organisaties zij samenwerken, en dat een digitale zorgkaart beschikbaar is. In het merendeel van de dossiers is sprake van een goede balans tussen controleren en begeleiden. Het beleid en de check op de uitvoering met betrekking tot maatschappelijke reïntegratie voldoen grotendeels. Verbeterpunten zijn er ook. Zo is er niet standaard sprake van een overdrachtsmoment tussen de adviseur en de toezichthouder. Ook vindt er in veel gevallen geen registratie plaats van intern overleg. Daarnaast komt in enkele gevallen de registratie van de bijzondere voorwaarden niet overeen met het vonnis.

Ook de uitvoering van de bijdrage van het toezicht aan de maatschappelijke veiligheid voldoet beperkt aan de normen en verwachtingen van de Inspectie.

Positief is dat de cliënten snel worden uitgenodigd voor het eerste gesprek en het ‘wachlijstbeheer’ is een goede oplossing voor het starten van toezichten wanneer er nog geen vaste toezichthouder aangewezen kan worden. Verder zijn de opdrachtgevers overwegend tevreden over de levertermijnen en de kwaliteit van de rapporten. Er is ook overleg met de opdrachtgevers als er de intentie is om het toezicht voortijdig te staken of de bijzondere voorwaarden te wijzigen.

Er komen ten aanzien van de maatschappijbeveiliging echter ook meerdere aandachtspunten naar voren. RN Arnhem en RN Nijmegen maken weinig gebruik van voorlooppaanleidingen en geven geen invulling aan het tweede toezichthouderschap en duobegeleiderschap. Daarnaast zijn de toezicht-overeenkomsten niet altijd binnen de termijn opgesteld, de doelstellingen voor de cliënt zijn te weinig SMART geformuleerd en de overeenkomst is geen dynamisch document. Ook kan het opstellen van een RISc bij aanvang van het toezicht enige tijd op zich laten wachten. De meldplicht- en huisbezoekfrequentie voldoen grotendeels niet aan de norm. Ook nemen toezichthouders onvoldoende contact op met het (in)formele netwerk van de cliënt. Bovendien worden evaluaties en voortgangsverslagen te weinig gepland en uitgevoerd. Hoewel het beleid overwegend op orde is, ontbreken inhoudelijke eisen voor de verschillende rapporten die de toezichthouder in het kader van een toezicht moet opstellen. Daarnaast ontbreekt een omschrijving van de taken van de tweede begeleider en de duobegeleider. De check op de uitvoering wordt voor het grootste gedeelte gerealiseerd door de werkbegeleider. Enkele zaken komen daarbij niet, of te weinig aan bod, zoals controle op de betrokkenheid van de duobegeleider en het opnemen van voldoende contact met het netwerk. Ook de controle op het plannen en uitvoeren van evaluaties en voortgangsverslagen en een controle op de levertermijnen van de voortgangsverslagen ontbreekt.

# 5 Werkstraf

In het hoofdstuk Werkstraf komen de aspecten maatschappelijke reïntegratie (5.1), maatschappijbeveiliging (5.2), rechtspositie (5.3) en veiligheid (5.4) aan bod. Elke paragraaf opent met een standaardtekst die kort de maatstaf beschrijft die de Inspectie hanteert. Daarna volgen haar bevindingen, oordeel en eventuele verbetervoorstellen in de vorm van aanbevelingen. In de laatste paragraaf van dit hoofdstuk (5.5) volgt een conclusie over deze vier aspecten ten aanzien van het taakspecialisme werkstraf. Zoals eerder gemeld wordt de werkstraf in de regio Arnhem–Nijmegen alleen ten uitvoer gebracht bij RN Arnhem.

## 5.1 Maatschappelijke reïntegratie

Met betrekking tot het aspect maatschappelijke reïntegratie onderscheidt de Inspectie twee criteria die achtereenvolgens in deze paragraaf aan de orde komen: bijdrage van de werkstraf aan de maatschappelijke reïntegratie van de cliënt en de projectplaatsvereisten.

### 5.1.1 Bijdrage aan maatschappelijke reïntegratie

#### **criterium**

De organisatie houdt bij de plaatsing van een cliënt rekening met het gepleegde delict, de capaciteiten, mogelijkheden en specifieke omstandigheden van de cliënt, evenals de reisafstand tot de projectplaats. Er zijn voldoende projectplaatsen om alle cliënten te kunnen plaatsen en er is voldoende variatie in beschikbare projectplaatsen om verschillende doelgroepen te kunnen plaatsen. Er is een overzicht met werkstrafprojecten waarvan de reclassering gebruik kan maken. Deze is per instelling of organisatie voorzien van de naam, het doel en de aard van de werkzaamheden die kunnen worden verricht. Uit beleidsstukken, protocollen of procesbeschrijvingen blijkt hoe uitvoering wordt gegeven aan de plaatsing van cliënten en in welke mate er aandacht is voor de maatschappelijke reïntegratie van de cliënt. De reclassering checkt of de wijze van plaatsing passend is bij de persoon en het delict en of er rekening wordt gehouden met reïntegratie. Verder controleert de organisatie of de kwantitatieve beschikbaarheid van projectplaatsen nog voldoet.

#### **Bevindingen**

##### *Plaatsing*

De medewerker werkstraf nodigt cliënten uit voor een gesprek nadat het vonnis tot een werkstraf is opgelegd of een transactie is aangeboden. Tijdens het intakegesprek onderzoekt de medewerker werkstraf de plaatsingsmogelijkheden. Hierbij kijkt hij onder andere naar het delict,



reisafstand en mogelijkheden van de cliënt. RN Arnhem heeft als hulpmiddel een intakeformulier om een goede plaatsing van cliënten te realiseren. Medewerkers werkstraf moeten onder andere invullen wat de gezinssituatie is, de gezondheidssituatie van cliënt en zijn gezinsleden, eventueel contact met hulpverleners, middelengebruik en de werksituatie. Het intakeformulier hoeft niet volledig ingevuld te worden en sommige medewerkers hanteren een zelf samengesteld formulier. Dit is hen toegestaan, zolang de informatie in WSM<sup>28</sup> maar compleet is.

Soms is een cliënt niet arbeidsgeschikt en kan hij daarom de werkstraf niet ondergaan. Dit rapporteert de medewerker werkstraf dan aan de officier van justitie. De officier van justitie beslist vervolgens of de zaak teruggaat naar de rechter.

RN Arnhem heeft zowel de beschikking over groepsprojecten als externe projecten. Een groepsproject is een project van de reclassering. Projecten die de cliënt uitvoert bij andere bedrijven of instellingen, zijn externe projecten. Indien een cliënt op een groepsproject gaat werken, kan de medewerker werkstraf de cliënt direct na de intake inlichten op welk groepsproject hij de cliënt plaatst. Als de cliënt op een extern project gaat werken, belt de medewerker de cliënt later om dit mee te delen.

Door eigen acquisitie van opdrachten zijn er meer groepsprojecten dan in andere regio's. Het is de wens van de organisatie dat medewerkers werkstraf de cliënten in principe op een groepsproject plaatsen, tenzij de cliënt groepsongeschikt is. In de praktijk proberen medewerkers maatwerk te leveren en voelen zij zich vrij cliënten daar te plaatsen waar zij denken dat de cliënten het beste tot hun recht komen.

Medewerkers werkstraf proberen cliënten in de eigen regio te plaatsen of, als een cliënt dat juist wil, ver van de eigen woonsituatie. Het lukt altijd met de maximaal toegestane reistijd rekening te houden. Voor vervoer naar de groepsprojecten rijden er busjes vanuit diverse plekken in Arnhem. Cliënten moeten zelf voor vervoer zorgen naar externe projecten.

Als cliënten aangeven dat zij in verband met hun lichamelijke gezondheid niet kunnen werken, stuurt de medewerker werkstraf hen voor keuring door naar Mediwork. Mediwork is een onafhankelijke Arbodienst.

Nadat een geschikte projectplaats is gevonden, kan de medewerker werkstraf de cliënt introduceren op de projectplaats. Bij groepsprojecten is het voeren van een kennismakingsgesprek niet standaard, dit gebeurt alleen als de cliënt extra begeleiding behoeft of bijvoorbeeld is veroordeeld voor een zedendelict. Dit gesprek kan op het kantoor van RN Arnhem plaatsvin-

---

<sup>28</sup> WSM staat voor Werkstraf Module. WSM is een digitaal registratiesysteem.

den, de werkmeesters zijn daar namelijk regelmatig. Bij plaatsing op een extern project vindt altijd een kennismakingsgesprek plaats. Als na dit gesprek de projectplaats een cliënt niet wil hebben, geeft de medewerker werkstraf dit door aan de cliënt. Vervolgens krijgt de cliënt een herkansing bij een ander project.

### *Projectplaatsen*

Er zijn veel mogelijkheden tot plaatsing. RN Arnhem heeft de beschikking over diverse groepsprojecten, waaronder groepsprojecten met ruimte voor mensen met een lichamelijke en/of verstandelijk beperking. Ook zijn er groepsprojecten waar vrouwen geplaatst kunnen worden. In principe kan een medewerker werkstraf hierdoor iedereen plaatsen. Verder zijn er vele externe projectplaatsen.

Er zijn nauwelijks wachtlijsten. Voor een groepsproject moet een cliënt soms een maand wachten, op externe projecten kunnen zij doorgaans binnen twee weken terecht. Wel zijn er te weinig plaatsen voor cliënten die hun werkstraf willen uitvoeren in het weekend. In het weekend is het namelijk niet mogelijk om de werkstraf uit te voeren op een groepsproject. Dit zou te duur zijn en is niet noodzakelijk. De reclassering is daarom voor weekendplaatsingen afhankelijk van externe projecten die deze mogelijkheid bieden.

Elke projectplaats heeft een medewerker werkstraf als contactpersoon. Dit betekent dat iedere medewerker werkstraf één à twee groepsprojecten onder zich heeft en ongeveer vijf à tien externe projecten. De contactpersoon doet ook de planning voor die projectplaats.

In de projectenbank is een overzicht van de verschillende groepsprojecten. Hier staat de naam en de projectplaats vermeld, evenals de te verrichten werkzaamheden en eventuele contra-indicaties.

Als er te weinig externe projectplaatsen lijken te zijn, controleert de controleur projectplaatsen<sup>29</sup> of dit daadwerkelijk het geval is. Wanneer dit zo blijkt te zijn, gaat de controleur nieuwe projectplaatsen werven. Ook kunnen bedrijven of instellingen zich zelf aanmelden als project voor cliënten.

### *Beleid*

RN Arnhem beschikt over de Concept Procesbeschrijving 3RO Uitvoeren werkstraf (2009). Hierin is een stroomdiagram van de uitvoering van de werkstraf te vinden, lopend van het uitvoeren van de intake tot het maken van het afloopbericht. Verder zijn van het uitvoeren van de intake en de plaatsing van de cliënt op een projectplaats het doel en een beschrijving te vinden.

---

<sup>29</sup> Binnen de regio Utrecht-Arnhem is één medewerker in dienst, die periodiek de externe projectplaatsen controleert.

Hoewel deze Concept Procesbeschrijving 3RO Uitvoeren werkstraf bestaat, is dit document niet volledig. Dit blijkt uit de vragen die in het document zijn geformuleerd. Het document is voor het laatst bijgewerkt in mei 2009. Het gebruik van het intakeformulier helpt de medewerker werkstraf bij de intake van nieuwe cliënten.

### *Check op de uitvoering*

De medewerker werkstraf plaatst de (intake)informatie over een cliënt in WSM. In WSM staan ook de contacten met de cliënt, de gevoerde telefoongesprekken, brieven en de interne overleggen geregistreerd. De teamleider stuurt de medewerkers werkstraf aan. Eén keer per drie maanden onderzoekt de teamleider de caseload en de registratie in WSM. De medewerker werkstraf krijgt vervolgens op papier de bevindingen die hieruit voortkomen.

De plaatsing van een cliënt op een project wordt niet standaard gecontroleerd. Wel kan een medewerker werkstraf aan een teamleider vragen of deze mee wil kijken bij plaatsing. Ook als de teamleider signalen opvangt dat er iets niet goed verloopt, gaat hij het gesprek aan met de medewerker werkstraf. Op de groepsprojecten zijn werkmeesters aanwezig om het uit te voeren werk te begeleiden. De medewerker werkstraf geeft het intakeformulier aan de werkmeester (bij groepsprojecten) of de contactpersoon (bij externe plaatsen). Hierdoor is het in principe mogelijk dat zij een tweede blik werpen op de plaatsing.

#### **Bijdrage**

reintegratie

Uitvoering



Beleid



Check



### **Oordeel**

De uitvoering voldoet volledig, het beleid en de check op de uitvoering voldoen overwegend.

De medewerker werkstraf houdt rekening met de omstandigheden van de cliënt bij het plaatsen op een projectplaats. Het aantal en de variatie in projectplaatsen is groot genoeg om alle cliënten snel te kunnen plaatsen. Er is er een intakeformulier, waardoor de medewerker werkstraf weet naar welke eigenschappen van een cliënt hij moet kijken. In de projectenbank is aangegeven wat de werkzaamheden behelzen en wat de contra-indicaties zijn voor plaatsing. RN Arnhem beschikt over een Concept Procesbeschrijving 3RO Uitvoeren werkstraf. Hoewel in dit document alle processen beschreven staan, is het document niet volledig en is dit document in mei 2009 voor het laatst bijgewerkt.

De teamleider onderzoekt de caseload en de registratie in WSM. Er vindt echter geen standaard controle plaats op de plaatsing van een cliënt op een project. Hoewel de Inspectie heeft waargenomen dat RN Arnhem zorgvuldig werkt, is het hierdoor mogelijk dat een medewerker werkstraf een cliënt plaatst op een project terwijl de cliënt een contra-indicatie heeft en niemand dit signaleert.

## **Aanbeveling**

Laat de plaatsing van cliënten op projectplaatsen (steekproefsgewijs) controleren.

### *5.1.2 Projectplaatsvereisten*

#### **criterium**

Alle projectplaatsen voldoen aan de gestelde voorwaarden en zijn goedgekeurd door het OM. Wanneer een projectplaats niet meer aan de gestelde eisen voldoet, beëindigt de reclassering de samenwerking met de projectplaats. De organisatie heeft beleid, inclusief taak- en verantwoordelijkheidsverdeling, waarin is vastgelegd hoe de kwalitatieve beschikbaarheid van projectplaatsen wordt gerealiseerd. De organisatie controleert of de groeps- en individuele projectplaatsen nog aan de gestelde voorwaarden voldoen en of de totale kwalitatieve beschikbaarheid van projectplaatsen nog voldoet.

#### **Bevindingen**

##### *Eisen aan de projectplaatsen*

De projectplaatsen in Arnhem voldoen zo ver de Inspectie dit heeft waargenomen aan de eisen waaraan een projectplaats dient te voldoen. Het te verrichten werk is additioneel, er is geen sprake van het bezetten van arbeidsplaatsen die anders ter beschikking zouden komen van de reguliere arbeidsmarkt en het werk heeft zo veel mogelijk een publiek doel. Daarnaast zijn de werkzaamheden op de projectplaats zinvol en in voldoende mate aanwezig. Op de bezochte projectplaatsen deden de cliënten bijvoorbeeld werk voor de Stichting Gered Gereedschap of demontagewerk. Op de externe projecten helpen cliënten in een klussteam, werken zij in een speelkeuken of zetten zij zalen klaar voor bijeenkomsten.

Projecten waar de medewerker werkstraf slechts incidenteel cliënten plaatsen, worden verwijderd uit de database. De kennis over de regels en het toezicht zakt daar namelijk weg.

##### *Goedkeuring OM*

De teamleider van de medewerkers werkstraf vraagt toestemming aan het OM om cliënten te plaatsen op nieuwe projecten. Pas na goedkeuring van het OM neemt de reclassering het project op in het bestand.

##### *Beleid*

De eisen waar een projectplaats aan moet voldoen, zijn vastgelegd in de Wettelijke selectiecriteria werkstrafprojecten (2011). Deze wettelijke selectiecriteria omvatten onder andere dat het werk additioneel moet zijn,

dat het werk zo veel mogelijk een publiek doel moet dienen, dat de werkzaamheden zinvol moeten zijn en dat er een contactpersoon is op elke projectplaats die verantwoordelijk is voor de taakgestraften.

### *Check op de uitvoering*

Elke projectplaats heeft een medewerker werkstraf van RN Arnhem als contactpersoon. Deze medewerker bezoekt maandelijks de projectplaatsen en kijkt globaal rond. De bevindingen van deze bezoeken registreren de medewerkers werkstraf niet en er vindt hier dan ook geen controle op plaats.

Daarnaast heeft RN Arnhem een controleur in dienst voor de controle op de projectplaatsen. De controleur gaat ongeveer twee keer per jaar langs bij alle projectplaatsen en kijkt dan onder andere naar het soort werk dat cliënten uitvoeren, de veiligheid van de werkplek, de urenregistratie en of de projectplaatsen zich wel aan de gestelde uren per werkdag houden. Van zijn bevindingen maakt hij een verslag. Dit verslag kan de controleur niet in WSM of de projectenbank plaatsen in verband met beperkingen van het systeem. Wel overlegt de controleur over zijn bevindingen met de teamleider en de contactpersoon van het betreffende project.

#### Projectplaats-

#### vereisten

#### Uitvoering



#### Beleid



#### Check



## Oordeel

De uitvoering en het beleid voldoen volledig, de check op de uitvoering voldoet overwegend aan de normen en verwachtingen van de Inspectie.

De projectplaatsen voldoen aan de landelijk vastgelegde eisen. Als projectplaatsen te weinig cliënten krijgen om hierin routine te behouden, worden zij verwijderd uit de projectenbank. Deze eisen zijn vastgelegd in de Wettelijke selectiecriteria werkstrafprojecten.

De controleur projectplaatsen gaat twee keer per jaar langs de projectplaatsen. De contactpersonen komen tussendoor geregeld op de projectplaatsen en voeren dan een globale check uit. Er vindt geen check plaats of en op welke wijze de controlewerkzaamheden van de medewerkers werkstraf plaatsvinden.

## 5.2 Maatschappijbeveiliging

Met betrekking tot het aspect maatschappijbeveiliging komt ten aanzien van het taakspecialisme werkstraf één criterium aan bod, namelijk de bijdrage aan de strafrechtketen tijdens de uitvoering van de werkstraf.

### 5.2.1 Bijdrage aan de strafrechtketen

#### **Criterium**

De cliënt wordt na ontvangst van het vonnis binnen twee weken opgeroepen, waarna de werkstraf binnen een half jaar (transactie) of een jaar (rechterlijk vonnis) ten uitvoer wordt gelegd. In geval van onvoorziene omstandigheden wordt eenmalig, tijdig en met opgaaf van redenen, om uitstel gevraagd. De uitvoering van de werkstraf geschiedt volgens het opgelegde urenprogramma. Binnen twee weken na afronding van de werkstraf stelt de reclassering het OM, door tussenkomst van het CJIB, op de hoogte door middel van een afloopbericht. De reclassering legt in elk arrondissement ten minste eenmaal per jaar verantwoording aan het OM af over het gevoerde beleid inzake de tenuitvoerlegging van werkstraffen, waaronder de begeleiding, het toezicht, de genomen beslissingen en de afhandeling van klachten. Er zijn werkinstructies om te waarborgen dat de werkstraf conform de wettelijke kaders wordt uitgevoerd. Tevens is er een werkinstructie hoe om te gaan met cliënten die niet reageren op een oproep of de werkstraf niet naar behoren uitvoeren. De reclassering hanteert een duidelijk controlesysteem waarmee zij controleert of de cliënt het volledige aantal uren opgelegde werkstraf uitvoert. De reclassering controleert verder de uitvoeringstermijn van de werkstraffen.

#### **Bevindingen**

##### *Termijnen*

Als een cliënt een werkstraf krijgt opgelegd, geeft het OM dit door aan het CJIB. De opdracht voor de uitvoering van de werkstraf gaat vervolgens rechtstreeks van het CJIB naar de werkstrafunit van RN Arnhem, dit gaat niet via de reclasseringsbalie.

Een cliënt die een werkstraf moet uitvoeren, krijgt vervolgens van de reclassering een 'belbrief' thuisgestuurd. Hierin staat dat de cliënt binnen drie dagen zelf contact moet opnemen met de reclassering voor een afspraak. In overleg met de cliënt maakt de reclassering vervolgens een afspraak voor het intakegesprek. De cliënt ontvangt een bevestiging van deze afspraak. Indien de cliënt niet reageert op de belbrief, volgt er een uitnodiging met datum. Mocht een cliënt ook op deze uitnodiging niet reageren dan bezorgt een medewerker van Securitas een tweede, en laatste, uitnodiging thuis bij de cliënt. De medewerker van Securitas belt aan en

geeft de uitnodiging af. Als de cliënt wederom niet komt opdagen, volgt retourzending.

In de praktijk blijkt het langer dan de gestelde twee weken te duren voordat het eerste contact tussen de reclassering en de cliënt plaatsvindt. Een belangrijke oorzaak hiervan is dat het lang duurt voordat de opdracht bij RN Arnhem binnen is. In 2011 duurde dit gemiddeld 42 dagen. Het doorgeven van de opdracht tot een werkstraf door het OM aan het CJIB verloopt vaak niet snel. De opdrachten komen sinds 1 januari 2012 digitaal binnen. Doordat het OM veel handelingen moet verrichten in dit digitale systeem, stagneert hier de doorloop enigszins. Maar ook tussen binnenkomst opdracht en het uitsturen van de eerste belbrief zit nog te veel tijd. In 2011 zat tussen de binnenkomst van de opdracht en de intake gemiddeld 59 dagen.

Wel lukt het RN Arnhem de meeste werkstraffen binnen de termijn af te ronden. Soms dient de medewerker werkstraf hiertoe verlenging aan te vragen, maar dan vindt afronding in ieder geval binnen deze verlenging plaats. Indien de verlenging inhoudelijk goed beargumenteerd is door de medewerker, honoreert het OM deze meestal. Als OM het verlengingsverzoek niet honoreert, schrijven de medewerkers een retourzending.

Nadat het intakegesprek heeft plaatsgevonden met de medewerker werkstraf, volgt het eventuele kennismakingsgesprek. De plaatsing op het project vindt snel hierna plaats.

### *Uren*

Elke projectplaats houdt een fysieke urenlijst bij. Bij externe projecten tekent zowel de cliënt als een medewerker van de externe projectplaats aan het einde van een werkdag de urenlijst. Externe projecten houden vaak ook een eigen urenadministratie bij als back-up. Bij groepsprojecten tekent alleen de cliënt aan het einde van de dag. De werkmeester tekent in deze gevallen alleen het totaal aantal uren van de urenlijst als de nodige uren zijn behaald. De werkmeesters geven aan dat dagelijks tekenen niet nodig is, omdat altijd dezelfde werkmeesters aanwezig zijn en zij weten welke cliënten er die dag gewerkt hebben.

Na het behalen van de benodigde uren brengen de medewerkers van de groepsprojecten de urenlijsten naar het kantoor van RN Arnhem. Externe projecten sturen de urenlijst per post of overhandigen dit aan de medewerker werkstraf als die aanwezig is.

Wekelijks is er contact tussen de contactpersoon van een projectplaats en de werkmeesters over de door cliënten gemaakte uren. De contactpersoon houdt de gemaakte uren bij in een eigen Excel-bestand.

### *Afronding*

Zodra een werkstraf is afgerond, stelt de medewerker werkstraf het OM en de cliënt hiervan op de hoogte. Dit gebeurt meestal vrij snel, omdat de medewerkers op die manier hun caseload schoon houden. Doorgaans handelen zij dit binnen uiterlijk één tot twee weken af.

### *Verantwoording aan het OM*

De RN legt geen schriftelijke verantwoording aan het OM af over het gevoerde werkstrafbeleid. Wel is de RN twee jaar geleden op gesprek geweest bij het OM om het beleid te verantwoorden. Het OM heeft toen aangegeven dat zij het niet nodig vonden om hier specifiek van op de hoogte te worden gebracht.

Er is jaarlijks overleg tussen het CJIB, OM, IrisZorg en de RN over hoe de uitvoering van de werkstraffen verloopt in het arrondissement. Het CJIB levert data aan en de aanwezigen bespreken dit. Zij spreken onder andere over de lengte in dagen van de werkstraffen, de doorlooptijden, het opleggen van vonnis of transactie etc. Klachten en incidenten komen hier niet aan bod. Er zijn geen notulen van dit overleg.

### *Beleid*

In de Concept Procesbeschrijving 3RO Uitvoeren werkstraf, dat in paragraaf 5.1.1 is benoemd, staan alle procedures beschreven die te maken hebben met de werkstraf. Hierin staat beschreven hoe medewerkers werkstraf moeten omgaan met controle op de correcte uitvoering van de werkstraf; stopzetten van de werkstraf na een overtreding; controleren en registreren van de urenlijst; controleren van de opdracht tot werkstraf en de onderkende urenlijst; samenstellen van een gemotiveerd concept retourzendingsbericht; samenstellen van een gemotiveerd concept afloopbericht.

Hoewel in dit document de processen beschreven zijn, is het beleid nog niet volledig. Dit blijkt uit de vragen die in dit document zijn geformuleerd. Van een aantal van de processen is de beschrijving vrij summier. Dit geldt met name voor het stopzetten van de werkstraf.

Het document is voor het laatst bijgewerkt in mei 2009.

De afspraken omtrent de belbrief en het persoonlijk aanbieden van een laatste uitnodiging door een medewerker van Securitas zijn lokaal gemaakt.

Reclassering Nederland en de projectplaatsen sluiten een schriftelijke overeenkomst. Hierin is bijvoorbeeld aangegeven dat de verantwoordelijkheden op het gebied van selectie, plaatsing en groepssamenstelling bij de RN ligt. In het document Arbo Bijlage Toetsing Projectplaats van Reclassering Nederland is aangegeven dat de projectplaats een urenlijst dient bij te houden.



### Check op de uitvoering

Zowel de medewerker werkstraf als de teamleider houden binnen RN Arnhem de termijnen bij. Het CJIB stuurt ruim voor het verstrijken van de termijn een reminder aan de RN.

Indien de teamleider en de medewerker werkstraf op basis van het caseloadonderzoek een gesprek hebben, gaat hier veel aandacht uit naar de cliënten die de werkstraf rekken, niet op komen dagen en de medewerkers aan het lijntje houden. Dergelijke cliënten zorgen ervoor dat zaken lang open blijven staan in de caseload van een medewerker werkstraf.

Op groepsprojecten controleert de teamleider van de werkmeesters of de werkmeesters de werkinstructies volgen. Op externe projecten doet de controleur projectplaatsen dit. De controleur bezoekt onaangekondigd de projecten in de regio om te zien of afspraken worden nagekomen, de urenlijst is ingevuld en of de cliënten op het project aanwezig zijn. Zoals al in paragraaf 5.1.2 is aangegeven, bekijkt hij ook de werkzaamheden, veiligheid en of er toezicht aanwezig is, en maakt hij van zijn bevindingen een verslag. Als de controleur projectplaatsen twijfelt over de kwaliteit van een projectplaats, kan hij besluiten deze vaker te bezoeken of de samenwerking te laten stopzetten. Alleen al door de aankondiging aan projectplaatsen dat er een controleur is aangesteld, zijn er projectplaatsen afgevallen. Deze wilden niet onaangekondigd bezocht worden.

Bij de check op de uitvoering is door RN Arnhem niet geconstateerd dat op het groepsproject de werkmeesters niet dagelijks de urenlijsten aftekenen.

#### Bijdrage

strafrechtketen

Uitvoering



Beleid



Check



### Oordeel

De uitvoering voldoet beperkt, het beleid en de check op de uitvoering voldoen overwegend.

Tussen binnenkomst van de opdracht en het eerst face-to-face contact zit te veel tijd. Wel vindt de plaatsing op een groepsproject snel na het intakegesprek plaats. Ook ronden de meeste cliënten hun werkstraf binnen de termijn af. De werkmeesters tekenen niet dagelijks de urenlijsten af.

RN Arnhem beschikt over een Concept Procesbeschrijving 3RO Uitvoeren werkstraf. In dit document staan alle processen beschreven, hoewel soms summier. Het document is niet volledig en in mei 2009 voor het laatst bijgewerkt.

In het document Arbo Bijlage Toetsing Projectplaats is aangegeven wie verantwoordelijk is voor de urenregistratie.

Zowel de medewerker werkstraf als de teamleider en het CJIB houden binnen RN Arnhem de termijnen bij. Wat betreft de registratie van de uren, is er geen check of de werkmeester deze aftekent. Hierdoor kan het gebeuren dat deze op de groepsprojecten niet dagelijks zijn afgetekend.

## Aanbevelingen

- Laat werkmeesters aan het einde van een werkdag altijd de uren van een cliënt aftekenen. Check of dit gebeurt.
- Draag ervoor zorg dat het eerste face-to-face contact sneller na de binnenkomst van het vonnis plaatsvindt.

## 5.3 Rechtspositie

Met betrekking tot het aspect rechtspositie volgt ten aanzien van het taakspecialisme werkstraf een aanvulling op het criterium informatieverstrekking dat al in hoofdstuk 2 aan bod is gekomen.

### 5.3.1 Informatieverstrekking

#### Criterion

Voor aanvang van de werkstraf stelt de organisatie de cliënt op de hoogte van zijn rechten en plichten, de huisregels en het karakter van de te verrichten werkzaamheden. De beslissing tot plaatsing is schriftelijk vastgelegd en voor akkoord getekend door de cliënt. Bij voortijdige beëindiging van de werkstraf wordt de cliënt op een voor hem begrijpelijke manier geïnformeerd over het voorgenomen en het definitieve besluit tot voortijdige beëindiging. Er zijn werkinstructies waarin staat beschreven waarover en op welke wijze de cliënt wordt geïnformeerd. Tevens zijn er formats aanwezig voor de accordering van de plaatsing van de cliënt. De organisatie checkt of de informatievoorziening aan de cliënt en accordering door de cliënt op de juiste wijze geschiedt.

#### Bevindingen

##### Regels

Zoals al in paragraaf 5.2.1 is beschreven, stuurt de administratie van de werkstraf een belbrief naar de cliënten, waarin staat dat de cliënt zelf contact moet opnemen met de reclassering voor een afspraak. De belbrief is vergezeld door een algemene folder over de reclassering en de '20 standaardregels voor de taakstraf'. In de 20 standaardregels staat bijvoorbeeld dat de reclassering bepaalt wanneer een cliënt zijn werkstraf moet uitvoeren, hoe te handelen bij ziekte, de mogelijkheid tot beklag en de gedragsregels voor op de projectplaatsen. In de folder zijn onder andere de klachtenprocedure en de regels met betrekking tot de privacy terug te vinden. Er is geen folder specifiek over de werkstraf.

Het is de bedoeling dat cliënten de regels thuis doorlezen voor het eerste gesprek plaatsvindt. De medewerker werkstraf neemt meestal tijdens het eerste gesprek de regels met de cliënt door waarna de cliënt deze onderte-

kent. Soms schat de medewerker de situatie of de cliënt zo in, dat de cliënt de regels pas tijdens een tweede gesprek tekent, bijvoorbeeld als een cliënt erg gespannen is. De medewerkers werkstraf vinden het dan niet verstandig iemand meteen met allerlei regels te confronteren. Ook kan het gebeuren dat een intakegesprek niet goed verloopt, bijvoorbeeld door het gedrag van een cliënt. In een dergelijk geval gaat de teamleider mee naar het volgende gesprek.

De cliënt moet in ieder geval voor aanvang van de werkstraf de ‘20 standaardregels voor de taakstraf’ ondertekenen. Met het ondertekenen van de standaardregels geeft de cliënt ook toestemming dat in geval van ziekte de Arbodienst van de reclassering medische informatie uitwisselt met een huisarts, specialist of andere behandelaar.

Cliënten krijgen ter bescherming het advies niet over hun delict te spreken op de projectplaats, zeker niet als het een zedendelict betreft.

#### *Plaatsingsovereenkomst en werkzaamheden*

De cliënt tekent de plaatsingsovereenkomst voordat hij start met de werkzaamheden. Indien de cliënt gaat werken op een extern project, tekent hij de plaatsingsovereenkomst tijdens het kennismakingsgesprek. Op een groepsproject tekent hij op de eerste werkdag. Deze plaatsingsovereenkomst zit bij groepsprojecten in de map op de werkplaats. Bij externe projecten wordt de plaatsingsovereenkomst bewaard in het dossier van de cliënt op het kantoor van RN Arnhem.

De taken van een cliënt op de projectplaats worden niet vastgelegd tijdens het intakegesprek. In de brief aan de cliënt over de uitvoering werkstraf, die na de intake wordt verstuurd, staat alleen beschreven op welke datum de cliënt waar verwacht wordt, dat de regels zijn besproken en wat de cliënt moet doen in geval van ziekte. De cliënt wordt niet schriftelijk op de hoogte gebracht van de uit te voeren werkzaamheden.

#### *Voortijdige beëindiging*

Van de in 2011 binnengekomen werkstraffen vindt bij 5,4% na de intake geen start van de werkstraf plaats. Van de werkstraffen die startten, is 4,2% voortijdig beëindigd.

Als voortijdige beëindiging van de werkstraf dreigt, kan een stagnatiegesprek of een officiële waarschuwing (“gele kaart”) plaatsvinden. Indien de aanleiding ernstig genoeg is, kan de reclassering ook tot directe stopzetting beslissen, dus zonder waarschuwing.

De verantwoordelijkheid tot het voortijdig stoppen ligt bij de medewerkers werkstraf. Werkmeesters kunnen deze beslissing niet nemen. Wel steunen de medewerkers werkstraf de werkmeesters als één van hen een gele kaart wil uitdelen. Als de werkstraf daadwerkelijk wordt beëindigd, ontvangt de

cliënt hierover een brief. De cliënt kan inzage krijgen in de reden van beëindiging en heeft twee weken om te reageren. De werkstraf gaat retour, ongeacht de reactie van de cliënt.

### *Beleid*

Een groot deel van de informatievoorziening aan cliënten gebeurt door de algemene folder en de '20 standaardregels voor de taakstraf' die RN Arnhem beide meestuurt met de belbrief. De cliënt dient de standaardregels te ondertekenen. Hierin staat onder andere dat de werkgestrafte één keer een waarschuwing kan krijgen en dat daarna de werkstraf direct kan worden gestopt. Bij ernstige overtreding kan de reclassering de werkstraf direct stoppen. De reclassering dient de werkstrafopdracht dan te retourneren aan het OM.

In de Concept Procesbeschrijving Uitvoeren werkstraf, dat in paragraaf 5.1.1 is benoemd, staan alle procedures beschreven die te maken hebben met de werkstraf. Hierin staat ook beschreven hoe medewerkers de intake moeten uitvoeren en hoe zij aan cliënten inzage moeten bieden in de inhoud van de concept retourzending.

Medewerkers werken volgens de WSM. Er is een format voor de plaatsings-overeenkomst. De medewerkers gebruiken dit format.

### *Check op de uitvoering*

Omdat cliënten een folder krijgen thuisgestuurd, is de veronderstelling dat cliënten op de hoogte zijn van hun rechten en plichten voordat de intake plaatsvindt. Deze rechten en plichten staan ook in de standaardregels die de cliënt ondertekent.

De administratie controleert bij het afsluiten van het dossier of aan productie-eisen is voldaan. Dan kijken zij onder andere of de plaatsings-overeenkomst en de getekende versie van de '20 standaardregels voor de taakstraf' aanwezig zijn. Dit gebeurt dus pas aan het einde van de werkstraf.

De teamleider vraagt bij eventuele caseloadgesprekken of cliënten op de hoogte worden geïnformeerd over hun rechten en plichten. De teamleider van de medewerkers werkstraf schuift niet steekproefsgewijs aan bij intakegesprekken om te checken of medewerkers de cliënten goed inlichten.

Informatie-  
verstrekking

Uitvoering



Beleid



Check



## Oordeel

De uitvoering en het beleid voldoen volledig, de check op de uitvoering voldoet overwegend.

Cliënten ontvangen de regels en de medewerker werkstraf bespreken de regels. De medewerkers werkstraf laten een plaatsingsovereenkomst en de ‘20 standaardregels voor de taakstraf’ tekenen. Verder blijkt dat de medewerkers, indien van toepassing, goed omgaan met voortijdige beëindiging van de werkstraf.

De relevante beleidsprocessen zijn vastgelegd. Cliënten kunnen hun rechten en plichten terugvinden in de standaardregels.

De check op de uitvoering bestaat uit een controle op de aanwezigheid van de getekende standaardregels en plaatsingsovereenkomst. Dit wordt echter pas bij het afsluiten van het dossier gecontroleerd.

## 5.4 Veiligheid

In deze paragraaf komt enkel de veiligheid ten aanzien van de projectplaatsen van de werkstraf aan bod. In paragraaf 7.4 komen de overige criteria van het aspect veiligheid aan bod, namelijk het voorkomen van intimidatie en agressie, en de wijze waarop de organisatie met incidenten omgaat.

### 5.4.1 Veiligheid projectplaatsen

#### criterium

De projectplaats dient te voldoen aan de gezondheids- en veiligheidsvoorschriften en er dient een recente Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) te hebben plaatsgevonden. De projectplaats houdt zelf voldoende toezicht op de cliënten gedurende de uitvoering van de werkstraf. De wijze van begeleiding van de cliënt is vastgelegd en een verklaring aangaande de bereidheid van de instelling of organisatie om controlerende taken uit te voeren is getekend. De reclassering bezoekt regelmatig, ook onaangekondigd, de projectplaats op momenten dat er cliënten aanwezig zijn. De organisatie registreert incidenten en ‘bijna-incidenten’ op het gebied van veiligheid op de projectplaatsen. De cliënten zijn tijdens de uitvoering van de werkstraf verzekerd in het geval zich een ongeval of een incident voordoet. Er dient in beleid en in schriftelijke afspraken met projectplaatsen vastgelegd te zijn hoe het eerstelijns toezicht door de projectplaats op de cliënt wordt uitgeoefend, alsmede hoe het tweedelijns toezicht door de reclassering op de projectplaats is vormgegeven. De organisatie controleert of er voldoende en kwalitatief goed toezicht is op de veiligheid van de projectplaatsen en of deze projectplaatsen voldoen aan de gezondheids- en veiligheidsregelgeving.

## **Bevindingen**

### *Veiligheid*

Op de groepsprojectplaatsen zijn nooduitgangen aangegeven, is blusmateriaal aanwezig en dragen de cliënten – indien nodig – veiligheidskleding. Er zijn voor cliënten geen kluisjes aanwezig. Als cliënten waardevolle zaken bij zich hebben, zoals een laptop, kunnen zij deze stallen op het kantoor van de werkmeesters. De werkmeesters geven dan ook aan dat het handiger is om dergelijk spullen voortaan niet naar de projectplaats mee te nemen.

De werkmeesters op projectplaatsen zijn opgeleid in bedrijfshulpverlening (BHV) en eerste hulp bij ongelukken (EHBO). Alle groepsprojectbusjes van de RN zijn voorzien van een automatische externe defibrillator (AED) en een EHBO-kist.

Er heeft op de groepsprojecten geen RI&E plaatsgevonden. Wel hebben de groepsprojecten een Arbo-inventarisatie ingevuld, waarin Arbo-relevante aspecten van de projectplaats zijn beschreven.

### *Toezicht*

Er zijn op groepsprojecten minimaal twee werkmeesters die toezicht houden op de cliënten. Eén van de aanwezige werkmeesters kan een assistent werkmeester zijn. Op het groepsproject dat de Inspectie heeft bezocht, zijn altijd drie werkmeesters aanwezig. Op externe projecten is er een extern contactpersoon, die regelt dat er een medewerker van de externe projectplaats beschikbaar is die toezicht houdt op de cliënt. Bij het externe project is er minder toezicht dan bij het groepsproject. RN Arnhem geeft aan dit als een nadeel te ervaren en mede om die reden de voorkeur geeft aan plaatsing van cliënten op het groepsproject.

Naast het eerstelijns toezicht is er ook tweedelijns toezicht. Zoals al eerder beschreven controleert de controleur de projecten ongeveer twee keer per jaar. Dit kan ook onaangekondigd gebeuren. Eén van de punten waar hij op let, is de aanwezigheid van toezicht en controle op de cliënt.

De medewerker werkstraf die contactpersoon is van de externe projectplaatsen bezoekt maandelijks de projectplaatsen. Wekelijks is er per e-mail contact tussen de medewerker werkstraf en de projectplaats over de aanwezigheid van de cliënten.

Enkele externe projectplaatsen nemen geen contact op de RN als een cliënt niet is komen opdagen. Het is de bedoeling dat dit binnenkort verandert. Werkmeesters van groepsprojecten hebben iedere ochtend contact met de medewerkers werkstraf van RN Arnhem. De afwezigen worden op dat moment doorgegeven. Een medewerker van Securitas gaat langs bij de afwezige cliënten om te controleren of deze ook daadwerkelijk ziek thuis zijn.

### *Incidenten*

Incidenten met betrekking tot de fysieke veiligheid komen slechts zelden voor, volgens de reclassering ongeveer één keer per jaar. Het kan dan bijvoorbeeld gebeuren dat een cliënt een zaagmachine verkeerd gebruikt of er sprake is van agressie. Er is in het verleden één keer iets voorgevallen op een extern project.

Werkmeesters zorgen er bij (bijna-) incidenten met betrekking tot diefstal, agressie en geweld op groepsprojecten voor dat zij de cliënt afzonderen en eventueel kalmeren. De cliënt moet vervolgens vertrekken en contact opnemen met de medewerker werkstraf van RN Arnhem voor een stopzettingsgesprek. De werkmeester neemt zelf ook contact op met RN Arnhem om het incident te melden en vult het incidentenformulier in. Op groepsprojecten registreren werkmeesters incidenten en bijna-incidenten. Medewerkers werkstraf registreren eerst in WSM, daarna vragen zij aan de teamleider hoe zij het incident moeten afhandelen.

Op externe projecten geldt bij incidenten voor cliënten van de reclassering dezelfde procedure als voor eigen medewerkers van het bedrijf of de instelling. Als extra handeling meldt het externe project het incident ook aan de reclassering. Externe projecten hebben geen procedure in het geval van agressie door een cliënt.

Indien het niet wenselijk is de werkstraf voort te zetten krijgt het OM hiervan een bericht dat de RN een tenuitvoerlegging (TUL) van de voorwaardelijke straf adviseert.

Cliënten zijn via de reclassering WA-verzekerd tijdens de uitvoering van de werkstraf.

### *ISZW*

De Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) is in het eerst kwartaal van 2012 langs geweest om de groepsprojecten te controleren op de naleving rondom agressie en geweld op de werkplek. Zij constateerde dat kleine incidenten, zoals verbale agressie, vaak niet geregistreerd worden. Als aandachtspunten kwamen hier verder onder andere uit dat de groepsprojecten een RI&E moeten opstellen met betrekking tot agressie en geweld en dat momenteel een periodieke evaluatie van de gehele aanpak van agressie en geweld ontbreekt.

### *Beleid*

In het document Arbo Bijlage Toetsing Projectplaats van Reclassering Nederland is vastgelegd dat de projectplaats bereid dient te zijn om te zorgen voor een voortdurend toezicht en controle op de werkzaamheden die de cliënt verricht.

Daarnaast staat in de overeenkomst die RN Arnhem met projecten afsluit, dat de projectplaatsen toezicht houden op de cliënten en verantwoordelijkheid dragen voor (de kwaliteit van) de uit te voeren werkzaamheden. Op de groepsprojecten zijn incidentenprotocollen aanwezig. Externe projecten hebben incidentenprocedures, maar deze zijn niet specifiek gericht op reclasseringscliënten en beschrijven bijvoorbeeld niet wat te doen bij agressie door een cliënt.

### *Check op de uitvoering*

In WSM zijn geen aantekeningen opgenomen van bezoeken aan de projectplaatsen door de medewerkers werkstraf of de controleur projectplaatsen. Wel is terug te vinden dat de medewerker van Securitas opdracht krijgt het huisadres te bezoeken van cliënten die niet op hun projectplaats zijn verschenen.

De teamleider werkmeesters houdt op de groepsprojecten in de gaten of de projectplaats voldoet aan de gezondheids- en veiligheidsregelgeving en of er sprake is van voldoende en goed toezicht. Bij de externe projecten voert de controleur projectplaatsen deze taak uit. Hij doet dit door twee keer per jaar langs de externe projecten te gaan. De controleur heeft overleg over zijn bevindingen met de teamleider van de werkmeesters en de contactpersoon van het betreffende project.

#### **Veiligheid**

Uitvoering



Beleed



Check



### **Oordeel**

De uitvoering voldoet overwegend, het beleid en de check op de uitvoering voldoen volledig.

Positief is dat de cliënten op de werkvloer veiligheidskleding dragen indien dit nodig is, er eerste- en tweedelijns toezicht is op de projectplaatsen en werkmeesters BHV en EHBO getraind zijn. Daarnaast registreren medewerkers de incidenten, hoewel dit niet altijd gebeurt voor de kleine (bijna-) incidenten. Verbeterpunten zijn er ook. Er is geen RI&E aanwezig van de groepsprojecten. Daarnaast nemen enkele externe projectplaatsen geen contact op met de RN als een cliënt niet is komen opdagen.

Het toezicht en de controle op cliënten is vastgelegd, evenals de incidentenprotocollen.

De teamleider werkmeesters houdt de groepsprojectplaatsen in de gaten. Op alle projectplaatsen komt twee keer per jaar de controleur projectplaatsen langs. De controleur heeft overleg over zijn bevindingen.

### **Aanbevelingen**

- Stel voor iedere projectplaats een RI&E op.
- Zorg ervoor dat alle externe projectplaatsen direct melden wanneer een cliënt niet is komen opdagen.



## 5.5 Conclusie

De Inspectie is merendeels tevreden met de uitvoering van de werkstraf bij RN Arnhem. De medewerker werkstraf houdt rekening met de omstandigheden van de cliënt bij het plaatsen op een projectplaats. De medewerker werkstraf laat de cliënten een plaatsingsovereenkomst en de '20 standaardregels voor de taakstraf' tekenen.

Het aantal en de variatie in projectplaatsen is groot genoeg om iedereen te plaatsen. In de projectenbank is aangegeven wat de werkzaamheden behelzen en wat de contra-indicaties zijn bij plaatsing. De plaatsing vindt snel na het intakegesprek plaats. Ook ronden de meeste cliënten hun werkstraf binnen de termijn af. De veiligheid op de werkvloer wordt afdoende gegarandeerd door veiligheidskleding. Werkmeesters zijn BHV en EHBO getraind. Indien nodig gaan de medewerkers werkstraf goed om met voortijdige beëindiging van de werkstraf.

Op sommige vlakken is verbetering nodig. Na ontvangst van de opdracht duurt het lang voordat een intake plaatsvindt. Daarnaast tekenen werkmeesters niet dagelijks de urenlijsten van cliënten en niet alle externe projectplaatsen melden het meteen als een cliënt niet is komen opdagen. Ook beschikken niet alle projectplaatsen over een RI&E.

Het beleid voldoet overwegend. De projecten voldoen aan de landelijk vastgelegde eisen en er is een Arbo Bijlage Toetsing Projectplaats. De diverse processen binnen het uitvoeren van de werkstraf zijn vastgelegd. Deze procesbeschrijving is echter niet volledig en niet actueel.

De check op de uitvoering is in grote lijnen in orde, maar hier is nog wel wat op aan te merken. De relevante informatie uit de folder staat in de '20 standaardregels voor de taakstraf' en de cliënt ondertekent deze. Er is echter geen standaard controle op de plaatsing van een cliënt op een project. De Inspectie heeft waargenomen dat RN Arnhem zorgvuldig werkt, maar ziet dit toch als een risico omdat dit kan leiden tot plaatsing van een cliënt tegen de contra-indicatie in.

De controleur projectplaatsen draagt zorg voor een regelmatige controle van de projectplaatsen. Ook de contactpersonen zijn regelmatig op de externe plaatsen, maar niemand controleert waar zij naar kijken.

Zowel de medewerker werkstraf, de teamleider als het CJIB houdt de termijnen voor de werkstraf bij.



# 6

## Gedragsinterventie

In het hoofdstuk Gedragsinterventie komen de aspecten maatschappelijke reïntegratie (6.1), maatschappijbeveiliging (6.2) en organisatieaspecten (6.3) aan bod. Elke paragraaf opent met een standaardtekst die kort de maatstaf beschrijft die de Inspectie hanteert. Daarna volgen haar bevindingen, oordeel en eventuele verbetervoorstellen in de vorm van aanbevelingen. In de laatste paragraaf van dit hoofdstuk (6.4) volgt een conclusie over de drie aspecten ten aanzien van het taakspecialisme gedragsinterventie.

## 6.1 Maatschappelijke reïntegratie

Met betrekking tot het aspect maatschappelijke reïntegratie onderscheidt de Inspectie twee criteria die achtereenvolgens in deze paragraaf aan de orde komen: bijdrage van de gedragsinterventie aan de maatschappelijke reïntegratie van de cliënt en de samenwerking met directe betrokkenen tijdens de gedragsinterventie.

### 6.1.1 Bijdrage aan maatschappelijke reïntegratie

#### Criterion

De gedragsinterventies die de organisatie aanbiedt, zijn goedgekeurd door de Erkenningscommissie Gedragsinterventies.<sup>30</sup> De groepsgrootte, het aantal, de duur, de inhoud en de uitvoering van de trainingssessies zijn conform de richtlijnen van de Erkenningscommissie. De accommodatie en de gebruikte materialen dienen geschikt te zijn voor het geven van de gedragsinterventie. De onderbouwing voor deelname aan een gedragsinterventie is gebaseerd op een RISC of een ander met wetenschappelijk onderzoek onderbouwd instrument. Er zijn bij de deelnemers geen contra-indicaties aanwezig voor het uitvoeren van de gedragsinterventie, tenzij onderbouwd en besproken tussen afnemers van de RISC en de gedragsinterventietrainer. De organisatie beschikt over beleid waarin is vastgelegd wat de instroomcriteria, de contra-indicaties en de doelgroepen zijn voor de aangeboden gedragsinterventies. Ook zijn er richtlijnen ten behoeve van de uitvoering van de gedragsinterventies en het behoud van de programma-integriteit.

Er is een systeem van monitoring waarmee wordt vastgesteld of de kwaliteit en de programma-integriteit is gewaarborgd. Hierbij is onder andere aandacht voor de kwaliteit van de trainer.

<sup>30</sup> In de praktijk kan het voorkomen dat gedragsinterventies worden gegeven die nog niet zijn goedgekeurd omdat er een verzoek hiertoe bij de Erkenningscommissie loopt, of ter overbrugging tot een nieuwe interventie is goedgekeurd.

## Bevindingen

### *Inrichting van de trainingssessies*

De trainers voeren in de omgeving Arnhem de training Cognitieve Vaardigheden (CoVa), de training Arbeidsvaardigheden (ArVa) en de training Terugvalpreventie Huiselijk Geweld uit. De CoVa en ArVa zijn beide erkend door de Erkenningscommissie Gedragsinterventies Justitie<sup>31</sup>. De training Terugvalpreventie Huiselijk Geweld is niet erkend door de Erkenningscommissie en wordt gegeven in afwachting van een nieuwe, erkende training.

In 2011 zijn er weinig intramurale gedragsinterventies uitgevoerd in de regio. Door de aanwijzing om gedragsinterventies landelijk te organiseren, werden in PI Arnhem geen interventies meer gegeven. Dit is nu weer opgestart. In 2012 zullen ongeveer twee intramurale CoVa's gehouden worden. Door de ondergrens van het aantal deelnemers te verlagen, kunnen trainingen tegenwoordig eerder doorgang vinden. Om de CoVa binnen een penitentiaire inrichting uit te voeren, moet de groep bij de start nu minimaal uit vijf cliënten bestaan.

Momenteel zijn bij een lopende CoVa training in de PI vanwege uitval nog vier cursisten over. Het programma is om deze reden aangepast. Zo geeft de trainer deze training nu alleen, terwijl normaal twee trainers de trainingen geven.

Het trainingslokaal in het pand van RN Arnhem is groot en biedt goede faciliteiten. Er is ook een camera aanwezig om de trainingen op te nemen. Voor werk in subgroepen gebruiken de trainers de spreekkamers. Deze liggen naast het trainingslokaal. Er zijn hiervoor genoeg spreekkamers. De ruimte in PI Arnhem is minder geschikt als trainingslokaal. In deze ruimte zijn soms activiteiten te kort voor of na de training gepland waardoor het voor de trainers niet mogelijk is het lokaal in orde te brengen. Ook is de akoestiek niet optimaal.

Voorheen was er ook een trainingsruimte beschikbaar in het kantoor van RN Nijmegen. Deze is enkele jaren geleden gesloten. Er wordt geen reiskostenvergoeding gegeven aan cliënten die van ver komen. Wat dat betreft vinden de trainers het een gemis dat de ruimte in Nijmegen gesloten is.

De trainers noteren hoe hun contact met de cliënten verloopt tijdens de trainingen. Deze informatie gebruiken zij voor hun eindverslag.

---

<sup>31</sup> De Erkenningscommissie Gedragsinterventies Justitie beoordeelt de effectiviteit van gedragsinterventies voor jeugdigen en volwassenen. Meer informatie is te vinden via <http://www.erkenningscommissie.nl>

### *Indicering*

De onderbouwing voor deelname aan een gedragsinterventie is bijna altijd gebaseerd op een RISC. In de dossiers die de Inspectie heeft bekeken, was dit slechts een enkele keer niet het geval, omdat de cliënt niet wilde meewerken aan een RISC. Dit stond een deelname aan de gedragsinterventie niet in de weg.

Het kan gebeuren dat een toezichthouder een cliënt een gedragsinterventie wil laten volgen, terwijl de cliënt hiervoor een contra-indicatie heeft of niet aan de criteria voldoet. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als de score op een bepaalde schaal net te laag is, maar de toezichthouder wel meerwaarde verwacht van de training. De toezichthouder neemt in dergelijke gevallen contact op met de coördinator gedragsinterventies om het hier over te hebben.

### *Beleid*

De erkende gedragsinterventies zijn volledig geprotocolleerd. Daarnaast zijn de inclusie- en exclusiecriteria grotendeels in de RISC opgenomen, zodat op basis van de RISC-score automatisch een voorstel voor deze gedragsinterventies wordt gedaan.

### *Check op de uitvoering*

Het systeem van monitoring wordt geregeld door het landelijk Facilitair Interventie Team (FIT)<sup>32</sup>. Het FIT draagt de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de training. Het FIT gebruikt hiertoe onder andere evaluatieverslagen en video-opnames, verder is er een regionale interventiecoach die gesprekken voert met de trainers.

Deze coach bekijkt, nadat de coördinator gedragsinterventies van RN Arnhem dit heeft gedaan, nogmaals de aanmelding van deelnemers voor een gedragsinterventie. Hij controleert of cliënten die zijn aangemeld geschikt zijn en aan de instroomeisen voldoen. Hierbij kijkt hij ook naar de aanwezigheid van de RISC.

Wanneer iemand niet voldoet aan de instroomcriteria, vindt er een terugkoppeling plaats met de adviseur. Op basis hiervan komt het voor dat de persoon toch deel kan nemen, mits hij minimaal afwijkt van de voorgeschreven RISC-score.

De interventiecoach kijkt ook mee als bijvoorbeeld de groep die een gedragsinterventie krijgt erg klein is of een cliënt verstorend gedrag vertoont. De coach geeft dan advies over de invulling van een training in die situaties.

---

<sup>32</sup> Het FIT informeert, adviseert en ondersteunt de regio en waarborgt dat de gedragsinterventies op de juiste wijze worden uitgevoerd (programma-integriteit). Het FIT is gevestigd in het hoofdkantoor van Reclassering Nederland te Utrecht.

Het FIT neemt door middel van een vragenlijst een voormeting af bij de cliënten. Het FIT vergelijkt deze aan het einde van de training met een nameting, om zo de toegevoegde waarde van de training vast te stellen.

Trainers maken video-opnames van alle trainingen die zij uitvoeren. Per trainingsreeks bekijkt het FIT vier halve sessies. Naar aanleiding van de bekeken video-opnames vindt een coachingsgesprek plaats met de trainer. Verder schrijven de twee trainers die de training samen geven een beoordeling over elkaar. Zij geven tevens aan of zij zijn afgeweken van het programma.

#### Bijdrage

##### reïntegratie

##### Uitvoering



##### Beleid



##### Check



## Oordeel

De uitvoering voldoet overwegend, het beleid en de check op de uitvoering voldoen volledig.

De trainers denken indien nodig na over hoe zij een training aan de omstandigheden moeten aanpassen en houden hierbij rekening met de situatie van een cliënt. Het FIT biedt ondersteuning bij het aanpakken van moeilijkheden bij de uitvoering van trainingen. De Inspectie zet echter vraagtekens bij de bruikbaarheid van de trainingsruimte in PI Arnhem. De erkende gedragsinterventies zijn volledig geprotocolleerd. Het FIT controleert de kwaliteit van de trainers en het verloop van de training.

## Aanbeveling

Inventariseer in samenwerking met PI Arnhem de mogelijkheden om de trainingsruimte, evenals de bezetting van deze trainingsruimte te optimaliseren.

### 6.1.2 Samenwerking

## criterium

De inhoudelijke relatie tussen de gedragsinterventie en het reclasseringstoezicht of de trajectbegeleiding van een cliënt is in een plan van aanpak of reïntegratieplan beschreven. Deze documenten zijn aanwezig in het dossier. De communicatie en informatieoverdracht tussen de toezichthouder/trajectbegeleider enerzijds en de trainer en de interventiecoach anderzijds, is vastgelegd in het dossier in de vorm van een tussenverslag of een eindverslag. Er vindt overleg plaats tussen deze personen en schriftelijke vastlegging indien er sprake is van een afwijkende score, contra-indicaties of beperkte motivatie van de cliënt voor deelname. De organisatie beschikt zowel over werkinstructies op welke wijze de gedragsinterventie onderdeel is van het toezicht, als hoe de overdracht en communicatie tussen de trajectbegeleider/toezichthouder, de trainer en de interventiecoach moet verlopen. De organisatie checkt in verslagen of de gedragsinterventie is opgenomen in een

plan van aanpak/reïntegratieplan, of er motivering van de cliënt plaatsvindt en hoe de samenwerking tussen de betrokken werknemers verloopt.

## **Bevindingen**

### *Uitvoering*

Op intranet staat een actueel overzicht van de gedragsinterventies die de trainers uitvoeren en de bijbehorende instroomeisen en contra-indicaties. De trainers sturen dit overzicht met periodiek naar de reclasseringswerkers om het onder de aandacht te brengen. Er is regelmatig direct contact tussen de trainers en toezichthouders, bijvoorbeeld indien een cliënt een contra-indicatie heeft voor een gedragsinterventie, maar de toezichthouder deze toch wil opleggen. De toezichthouder neemt in dergelijke gevallen contact op met de coördinator gedragsinterventies om hier over te spreken. Uiteindelijk beslist de interventiecoach of de cliënt de gedragsinterventie kan volgen. Overleg tussen toezichthouder en trainer vindt verder plaats bij aanmelding van een cliënt. De coördinator kijkt de aanmelding na en heeft overleg met de toezichthouder van de cliënt. Ook bespreekt de trainer de tussenevaluaties met de cliënt en de toezichthouder. Als een cliënt niet komt opdagen, verstuurt de trainer hierover bericht aan de toezichthouder.

De inhoud van het contact met de cliënten tijdens trainingen schrijft de trainer tussendoor op. De trainer bespreekt dit met de interventiecoach en gebruikt de informatie voor het eindverslag, maar registreert dit niet tussentijds in IRIS. De tussenevaluaties maakt een trainer op papier en niet in IRIS. Wat trainers wel in IRIS registreren is de aanwezigheid van cliënten, het eerste face-to-face contact en de evaluevaluatie. Verder is terug te vinden dat het voortijdig afbreken van een gedragsinterventie met de cliënt wordt besproken. In een ander dossier staat dat in verband met het ten einde lopen van het reclasseringstoezicht met de cliënt besproken wordt of de training voortijdig wordt afgesloten.

De toezichthouder legt vast dat de gedragsinterventie onderdeel is van het toezicht.

Het is de verantwoordelijkheid van de toezichthouder om overleg over bijvoorbeeld contra-indicaties en de tussenevaluatie in IRIS te zetten. Zoals in paragraaf 4.1.1 vermeld, is de communicatie tussen toezichthouder en trainer vaak niet geregistreerd in IRIS.

Voor een training start, krijgt de toezichthouder een proefsessie om te ervaren wat het is om een gedragsinterventie te volgen. Bovendien maken trainer en toezichthouder dan afspraken over de rol van de toezichthouder. De toezichthouder dient de cliënt te motiveren en in het oog te houden ter voorkoming van uitval. Ook dienen zij cliënten, indien noodzakelijk, te helpen met huiswerk. Dit laatste gebeurt in de praktijk niet, zoals ook in paragraaf 4.1.1 te lezen is.



De rol van het lokale management bij de gedragsinterventie is faciliteren. Er moet bijvoorbeeld een ruimte beschikbaar zijn en het opnemen van gedragsinterventies in adviezen en vonnissen moet gepromoot worden. De coördinator van de gedragsinterventies heeft één keer per vier weken overleg met de unitmanager gedragsinterventies van RN Utrecht, waar ook het FIT, de beleidsmedewerker en de coördinator gedragsinterventies van Utrecht bij aanwezig zijn.

### *Beleid*

In het 3RO-brede Ontwerp Toezicht (2009) en de daarbij horende Gebruikershandleiding is vastgelegd dat de uitvoering van een gedragsinterventie geen onderdeel is van het toezicht zelf. Het toezicht ziet er uitsluitend op toe dat de gedragsinterventies daadwerkelijk en binnen de termijn plaatsvinden. Verder staat hierin dat de trainer en toezichthouder veel moeten communiceren. De trainer moet leereffecten en vorderingen doorgeven aan de toezichthouder, de toezichthouder moet de trainer informeren over mogelijke afwezigheid van de deelnemer, ontwikkelingen die deelname en leerrendement kunnen belemmeren en geconstateerde leereffecten van de training of behandeling.

### *Check op de uitvoering*

De trainer informeert de toezichthouder tijdens mondeling overleg en bij de tussen- en evalueatie. Dit registreert de trainer niet. Er is nauwelijks sprake van verslaglegging van mondeling overleg of tussenevaluaties, waardoor de werkbegeleider dit niet kan controleren. De evaluaties van de trainingen zijn wel zichtbaar. Deze keurt de werkbegeleider goed.

#### **Samenwerking**

Uitvoering



Beleid



Check



### **Oordeel**

De uitvoering en het beleid voldoen volledig, de check op de uitvoering voldoet beperkt.

Er is regelmatig direct contact tussen de trainers en toezichthouders. Trainer en toezichthouder maken afspraken over de rol van de toezichthouder bij een gedragsinterventie. Toezichthouders helpen de cliënten niet met hun huiswerk en registreren de contactmomenten met trainers niet. Omdat dit niet de verantwoordelijkheid van de trainers is, neemt de Inspectie dit in de beoordeling van paragraaf 4.1.1 mee.

Er is een 3RO-breed document, waarin de samenwerking bij het uitvoeren van een gedragsinterventie beschreven is. Ook is voor de trainers vastgelegd dat zij de toezichthouder op de hoogte moeten houden over het verloop van de training.

De check op de uitvoering voldoet beperkt. Vaak is alleen de evalueatie in IRIS terug te vinden, waardoor niet te checken is welk contact heeft plaatsgevonden.

### **Aanbeveling**

Draag ervoor zorg dat contact tussen trainer en toezichthouder, waaronder het bespreken van de tussenevaluatie, in IRIS wordt geregistreerd.

## **6.2 Maatschappijbeveiliging**

Met betrekking tot het aspect maatschappijbeveiliging onderscheidt de Inspectie één criterium aangaande de uitvoering van de gedragsinterventies, namelijk de bijdrage aan de strafrechterketen tijdens de gedragsinterventie.

### **6.2.1 Bijdrage aan de strafrechterketen**

#### **Criterium**

De gedragsinterventies worden tijdig en volledig uitgevoerd. Tevens gebeurt dit conform de afspraken en in overleg met de ketenpartners. De organisatie heeft afspraken met het gevangeniswezen over het aantal uit te voeren gedragsinterventies en checkt of de uitvoering conform de ketenafspraken plaatsvindt.

#### **Bevindingen**

##### *Tijdigheid en volledigheid van uitvoering*

Het lukt de trainers om de gedragsinterventies binnen de toezichttermijn te laten plaatsvinden. Intramuraal is dit lastiger dan extramuraal, onder andere door plotselinge voorwaardelijke invrijheidstelling, verhuizingen en andere uitstroom. De reclassering wil graag de groepen vullen met zowel intra- als extramurale deelnemers, maar dit blijkt in de praktijk niet te realiseren.

Indien een cliënt uitstroomt of de toezichttermijn ten einde loopt, proberen de trainers de cliënten te motiveren de gedragsinterventie vrijwillig af te ronden.

Voordat een cliënt aan een ArVa-training kan deelnemen, was het voorheen noodzakelijk dat een cliënt een CoVa-training had gevolgd. Dit is nu niet meer het geval. Toch blijkt het nog steeds lastig een groep samen te stellen voor de ArVa-training. In de regio is momenteel geen ArVa-training. Deze wordt nu alleen gegeven in de PI te Zutphen. Doordat potentiële cliënten voor de ArVa vaak worden overgeplaatst naar Zutphen of de training extramuraal gaan volgen in een andere regio, komt deze training in Arnhem niet van de grond.

### Beleid

Er is beleid over hoe de trainers de gedragsinterventies moeten uitvoeren. In het Jaarplan 2012 is het plan opgenomen om in het laatste kwartaal van 2012 met de regionale PI's afspraken te maken over de instroom, het aantal uit te voeren gedragsinterventies en doorlooptijden.

### Check op de uitvoering

Er heeft landelijk onderzoek plaatsgevonden naar de beperkte instroom van de gedragsinterventies. Hieruit komt onder andere naar voren dat CoVa-trainingen slechts in dertig procent van de gevallen waarin de RISC deze training indiceert, ook daadwerkelijk worden geadviseerd.<sup>33</sup> Zoals in hoofdstuk 3 is beschreven, is het de wens van de reclassering dat de adviseurs meer gedragsinterventies adviseren en het OM deze vervolgens overneemt. Hiertoe hebben trainers de gedragsinterventies extra onder de aandacht gebracht, onder andere in de casuïstiekbespreking. De opvolging van gedragsinterventies uit de RISC in het advies is bij RN Arnhem en RN Nijmegen nu meer dan 50%. Het aantal gedragsinterventies in vonnissen groeit niet evenredig mee, maar is wel toegenomen.

Het FIT let erop dat de uitvoering van de gedragsinterventies conform de afspraken plaatsvindt. De coördinator gedragsinterventies van RN Arnhem en RN Nijmegen heeft zicht op de termijnen van gedragsinterventies.

#### Bijdrage

strafrechtketen

Uitvoering



Beleid



Check



### Oordeel

De uitvoering voldoet volledig, het beleid voldoet overwegend en de check op de uitvoering voldoet volledig.

Het lukt de trainers om gedragsinterventies tijdig en volledig uit te voeren.

Het FIT houdt hier toezicht op. Naar aanleiding van het lage aantal opgelegde gedragsinterventies, is extra aandacht besteed aan het opnemen van gedragsinterventies in adviezen.

Afspraken met de regionale PI's over de instroom, het aantal gedragsinterventies en doorlooptijden moeten nog worden gemaakt.

## 6.3 Organisatieaspecten

Met betrekking tot de organisatieaspecten volgen hieronder ten aanzien van het taakspecialisme gedragsinterventies aanvullingen op de criteria die in paragraaf 7.1 aan bod zullen komen. Deze aanvullingen aangaande het taakspecialisme gedragsinterventies vallen onder het criterium personeelsvereisten.

<sup>33</sup> Informatie van het hoofdkantoor van Reclassering Nederland.

### 6.3.1 Personeelsvereisten

#### **criterium**

De trainers van de gedragsinterventies zijn in het bezit van een recente licentie om de trainingen uit te voeren (maximaal één jaar oud). De trainers voldoen derhalve aan de eisen die gesteld worden in de programmahandleiding die is ingediend bij de goedgekeurde aanvraag aan de Erkenningscommissie Gedragsinterventies.

Er is een werkend systeem (administratie / landelijk Facilitair Interventie Team (FIT)) waarmee gemonitord kan worden of de trainers in het bezit zijn van een recente licentie. Tevens wordt de kwaliteit van de trainers gecontroleerd waarbij gebruik wordt gemaakt van video-opnames van de training.

#### **Bevindingen**

##### *Uitvoering*

RN Arnhem en RN Nijmegen hebben de beschikking over in totaal acht trainers. Er zijn zes trainers opgeleid om de CoVa te geven. Een zevende trainer dient een opfriscursus te volgen om de CoVa te mogen blijven geven. Vier trainers hebben een licentie voor ArVa. Een vijfde trainer moet hiervoor een opfriscursus volgen. Diverse trainers geven de training Terugvalpreventie Huiselijk Geweld.

##### *Beleid*

Het beleid is dat de medewerker na het volgen van een cursus een certificaat krijgt en na het geven van twee trainingen een licentie. De trainer moet tweemaal per jaar de desbetreffende gedragsinterventie geven om de licentie te behouden. Indien dit niet mogelijk is volgt de trainer een bijscholing.

##### *Check op de uitvoering*

Het FIT draagt de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de trainers en de trainingen. Trainer en interventiecoach overleggen onder andere bij aanmelding, afwezigheid en te laat komen van cliënten. Trainers maken video-opnames van alle trainingen die zij geven. Zie verder paragraaf 6.1.1.

Binnen de organisatie is bekend welke licenties de trainers hebben en tot wanneer deze geldig zijn. Ook dit is een verantwoordelijkheid van het FIT.

Personeels-

vereisten

Uitvoering



Beleid



Check



## Oordeel

Uitvoering, beleid en check op de uitvoering voldoen volledig. De trainers voldoen aan de in het beleid geformuleerde eisen om training te mogen geven. De kwaliteit wordt geborgd door een goede samenwerking met het FIT.

## 6.4 Conclusie

Het taakspecialisme gedragsinterventie voldoet op bijna alle criteria overwegend tot volledig aan de normen en verwachtingen van de Inspectie. Trainers voldoen aan de in het beleid geformuleerde eisen om training te mogen geven. Zij voeren de trainingen conform de protocollen uit. Er is regelmatig contact tussen trainers en toezichthouders. Het lukt de trainers de gedragsinterventies tijdig en volledig uit te voeren. Het FIT controleert de kwaliteit van de trainers en het verloop van de training. Indien de situatie dit verlangt, passen trainers in samenspraak met het FIT de training aan. De belangrijkste dissonant is het vastleggen van evaluaties en van besprekingen met toezichthouders in IRIS. Dit gebeurt zeer beperkt. Verder moet RN Arnhem nog afspraken maken met de regionale PI's over de instroom, het aantal gedragsinterventies en doorlooptijden en zet de Inspectie vraagtekens bij de bruikbaarheid van de trainingsruimte in PI Arnhem.



# 7 Organisatieaspecten

Met betrekking tot de organisatieaspecten onderscheidt de Inspectie vijf criteria die achtereenvolgens in deze paragraaf aan de orde komen: personeelsvereisten (7.1), communicatie (7.2), integriteit (7.3), veiligheid (7.4) en evaluatie (7.5). Elke paragraaf opent met een standaardtekst die kort de maatstaf beschrijft die de Inspectie hanteert. Daarna volgen haar bevindingen, oordeel en eventuele verbetervoorstellen in de vorm van aanbevelingen. In de laatste paragraaf van dit hoofdstuk (7.6) volgt een conclusie ten aanzien van de organisatieaspecten.

## 7.1 Personeel

### Criterion

Het functioneel welbevinden en de ontwikkeling van medewerkers zijn belangrijke voorwaarden, die zich onder meer manifesteren in voldoende (bij-)scholing en minimaal jaarlijkse functioneringsgesprekken. Ook dienen reclasseringswerkers beëdigd te zijn, een Verklaring Omtrent Gedrag te kunnen overhandigen en over het juiste opleidingsniveau te beschikken. Leidinggevenden stellen zich actief coachend op naar de medewerkers. De organisatie beschikt over een personeelsformatieplan dat overeenkomt met de geplande productie, een (jaarlijks) opleidingsplan voor medewerkers en competentieprofielen voor alle functies.

Er vindt registratie en controle plaats of functioneringsgesprekken worden gehouden. Daarnaast vindt er controle plaats of overhandiging van de Verklaring Omtrent Gedrag en beëdiging heeft plaatsgevonden en of de planformatie kloppend is met de beoogde productie.

### Bevindingen

#### *Personeelsbezetting*

De units op locaties Arnhem en Nijmegen bestaan uit adviseurs en toezichthouders, werkbegeleiders toezicht (1,8 fte) en advies (2,1 fte), unitmanagers voor toezicht en advies (2,9 fte) de administratie, medewerkers werkstraf en werkmeesters, teamleider werkstraf (1,0 fte) en een unitmanager werkstraf. De trainers vervullen, naast het geven van gedragsinterventies, tevens de rol van toezichthouder of rapporteur.

De bezetting van RN Arnhem en RN Nijmegen in 2011 komt grotendeels overeen met de formatie. Bij de unitmanagers en werkbegeleiders is er maximaal 0,3 fte verschil. De formatie en bezetting van de meer uitvoerende functies is terug te vinden in tabel 5.



Tabel 5 Formatie en bezetting in 2011

	Begrote formatie	Bezetting <sup>34</sup>	Vershil
reclasseringswerker advies	18,2 fte	19,1 fte	+ 0,8 fte
reclasseringswerker toezicht	30,9 fte	28,1 fte	- 2,8 fte
administratie	9,7 fte	10,4 fte	+ 0,7 fte
medewerker werkstraf	9,1 fte	11,4 fte	+ 2,3 fte
werkmeesters	11,2 fte	9,9 fte	- 1,3 fte
administratie werkstraf	3,0 fte	1,6 fte	- 1,4 fte

Het ziekteverzuim over 2011 was 4,05% in de regio Utrecht–Arnhem. De (landelijke) doelstelling van RN is een verzuimpercentage van maximaal 4,4%.

Op het moment van de doorlichting stond er één vacature open voor een administratief medewerker.

#### *Personeelsvereisten*

Medewerkers van RN Arnhem en RN Nijmegen beschikken over een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) en zijn beëdigd. Indien een medewerker intern van functie verandert, is het niet nodig nogmaals een VOG aan te vragen.

#### *(Interne) opleidingen*

Reclassering Nederland heeft op het eigen intranet een interactieve opleidingsgids staan. Voor opleidingen die daar niet vermeld staan, kan een personeelslid een verzoek indienen bij zijn leidinggevende. De tevredenheid over het opleidingsaanbod is wisselend. Terwijl medewerkers van sommige units aangeven ruime mogelijkheden te hebben om opleidingen te volgen, geven medewerkers uit andere units aan dat dit vaak niet mogelijk is in verband met gebrek aan geld. Ook geven enkele medewerkers aan dat het lang duurt voordat zij horen of het mogelijk is de aangevraagde opleiding te kunnen volgen.

De wensen van de medewerkers op het gebied van opleiding liggen bijvoorbeeld op het volgen van een opleiding psychologie of een training om de casuïstiekbespreking te kunnen begeleiden. Ook geven meerdere werknemers aan dat zij nut zien in een training over culturele diversiteit en hoe daar mee om te gaan. De administratie ziet meerwaarde in een Microsoft Office training, zodat zij beter kunnen werken met Word en Excel.

<sup>34</sup> Inclusief externe inhuur / verhuur.

Nieuwe medewerkers krijgen relevante trainingen aangeboden, zoals RISc en IRIS. De afgelopen tijd hebben alle medewerkers afhankelijk van hun taakspecialisme meerdere cursussen gevolgd, waaronder een opfriscursus WSM, IRIS, presenteren/optreden als getuige-deskundige<sup>35</sup> en psychopathologie. Enkele jaren geleden hebben alle medewerkers een training omgaan met agressie en geweld gevolgd. Een nieuwe training op dit gebied staat op de planning. In 2012 zullen alle medewerkers ook de training Huiselijk Geweld voor reclasseringswerkers volgen.

Daarnaast organiseert de RN teamvergaderingen met een thema waarbij ook gastsprekers worden uitgenodigd. De expertise op het gebied van verslaving is vergroot door contact met IrisZorg.

### *Aansturing*

De verantwoordelijkheid in de organisatie ligt laag. Medewerkers werken over het algemeen zelfstandig. Het sturen op inhoud, kwaliteit en de persoonlijke aandacht komt vanuit de werkbegeleiders. Op het moment dat medewerkers vragen hebben, kunnen zij hiermee bij hun werkbegeleider terecht.

Met de unitmanager hebben reclasseringswerkers minder contact dan met de werkbegeleiders of teamleider. De unitmanagers zijn volgens de geïnterviewden duidelijk en helder in hun communicatie. Medewerkers ervaren dat de unitmanagers voornamelijk op productie sturen. Zij sturen zowel op de productie van individuele medewerkers als de productie van teams als geheel. Unitmanagers houden zich verder bezig met diverse kwaliteitsaspecten, zoals doorlooptijden en de contactfrequentie van meldplicht en huisbezoek.

De werkstrafunit wijkt op dit punt af. De medewerkers werkstraf vinden dat zowel hun unitmanager als teamleider een coachende en persoonlijke leidinggevende stijl heeft. De kleinschaligheid van de werkstrafunit draagt hier mogelijk aan bij.

Alle medewerkers geven aan dat de werkdruk hoog is, maar niet te hoog. De medewerkers vinden dat zij op een prettige manier hard moeten werken. Soms is er een piekbelasting, waardoor medewerkers een korte periode (één à twee weken) op hun tenen moeten lopen. Binnenkort kunnen medewerkers van de adviesunit in Arnhem zowel de eigen caseload inzien, als die van collega's. Zo kunnen medewerkers zien bij wie zij eventueel kunnen leren om hun productie makkelijker te halen.

---

<sup>35</sup> Reclasseringswerkers met de taakspecialisatie toezicht, treden steeds vaker op als getuige-deskundige tijdens een zitting. 'Presenteren/optreden als getuige-deskundige' is een inhoudelijke training op dit vlak.

De organisatie houdt wat betreft de productie rekening met de externe taken van medewerkers. Dit is bijvoorbeeld het geval met PAS!<sup>36</sup>-zaken, en overleggen in het Veiligheidshuis.

Bij PAS!-zaken wordt nu per maand gekeken welke invloed PAS!-zaken hebben gehad op de productie en in welke mate de organisatie hier achteraf rekening mee kan houden. Hieraan zit wel een grens, omdat RN Arnhem en RN Nijmegen voor dergelijke taken (momenteel) niet per product betaald krijgen.

### *Functioneringsgesprekken*

Medewerkers van RN Arnhem en RN Nijmegen hebben ieder jaar een functionerings- en een beoordelingsgesprek. In het functioneringsgesprek tussen unitmanager en reclasseringswerker komen alle activiteiten en producten aan bod. Het gaat onder andere over de kwaliteit van werk en de hoeveelheid werk die is uitgevoerd. Andere onderwerpen in dit gesprek zijn of een medewerker goed kan oordelen, flexibel is en eigen initiatief toont. Daarnaast geven de unitmanagers aan het belangrijk te vinden dat de medewerker een goede balans kan vinden tussen controleren en begeleiden.

De medewerkers werkstraf geven aan dat het niet de bedoeling is dat in een functioneringsgesprek nieuwe zaken aan bod komen. Als medewerkers iets willen of ergens tegenaan lopen, geven zij dit al gedurende het jaar aan bij de unitmanager. Eventueel kunnen zij hier dan nogmaals bij stilstaan bij het functioneringsgesprek.

De functioneringsgesprekken hadden bij de units advies en toezicht op het moment van de inspectie al ongeveer een jaar nauwelijks plaatsgevonden. De organisatie was dit weer aan het oppakken.

### *Beleid*

Reclassering Nederland beschikt over competentieprofielen voor de verschillende functies. Ook is er een document met geplande formatie en daadwerkelijke bezetting.

RN Arnhem en RN Nijmegen beschikken over een opleidingsplan. Hierin is aangegeven welke functie- en taakgerichte opleidingen er zijn, hoe medewerkers zich persoonlijk kunnen ontwikkelen en welke opleidingen er zijn vanuit (landelijke) implementatietrajecten, zoals de invoering van het informatiesysteem IRIS. Er is tevens een overzicht welke opleidingen medewerkers hebben gevolgd en nog moeten volgen.

---

<sup>36</sup> PAS! staat voor Passende Adolescenten Sanctie. De pilot PAS! heeft betrekking op overlastgevende jongeren (15-24) die, vaak veelal bij herhaling, met justitie in aanraking komen. De doelstelling van de pilot PAS! is het terugdringen van criminaliteit, overlast en recidive van jongeren en jongvolwassenen.

### Check op de uitvoering

De afdeling P&O van de regio Utrecht-Arnhem controleert of alle medewerkers een functioneringsgesprek hebben gehad. Ook houdt deze afdeling bij of medewerkers een VOG hebben, beëdigd zijn en een licentie hebben om een RISC af te nemen. Het FIT houdt bij of trainers een geldige licentie hebben. De organisatie heeft zicht op de bezetting van de formatie en de planproductie.

#### Personeels-

#### vereisten

#### Uitvoering



#### Beleid



#### Check



### Oordeel

De uitvoering voldoet overwegend aan de normen van de Inspectie. Het beleid en de check op de uitvoering voldoen volledig

De feitelijke formatie voldoet en de medewerkers krijgen voldoende opleiding en training. De werkdruk is hoog, maar volgens de medewerkers niet te hoog. Zij ervaren een aangename werkdruk. Hoewel de organisatie voldoende mogelijkheden biedt tot opleidingen, zijn er binnen RN Arnhem en RN Nijmegen medewerkers die niet tevreden zijn over deze mogelijkheden. Om ontevredenheid over het opleidingsaanbod te voorkomen, dient het management duidelijk te communiceren welke opleidingen medewerkers eventueel kunnen volgen en snel te reageren op aanvragen voor opleidingen. Het voeren van functioneringsgesprekken moet weer worden opgepakt. Het management geeft aan dat dit binnenkort gebeurt. Tot slot wil de Inspectie de organisatie erop attenderen dat het ten koste van de kwaliteit van de producten kan gaan als de focus op de productie te ver doorslaat. Op het moment heeft de Inspectie er echter vertrouwen in dat het management hierin het evenwicht weet te vinden.

Het beleid en de check op de uitvoering voldoen volledig. Er is een opleidingsplan, een personeelsformatieplan en er zijn competentieprofielen voor de verschillende functies beschikbaar. De organisatie heeft zicht op zowel de productie als de eisen die aan medewerkers worden gesteld, zoals het bezitten van een VOG of licenties.

### Aanbeveling

Communiceer regelmatig welke opleidingen medewerkers kunnen volgen, zowel intern als extern, en reageer snel op aanvragen voor opleidingen.

## 7.2 Communicatie

### criterium

Er vinden op regelmatige basis teamoverleg en intervisie/casuïstiekbesprekingen plaats en er is regelmatig overleg tussen de direct leidinggevende, de werkbegeleider en de reclasseringswerker. Hierin is tevens ruimte voor supervisie of werkbegeleiding. De medewerkers zijn tevreden over de

verticale en horizontale communicatie binnen de organisatie en zij worden betrokken bij (nieuwe) ontwikkelingen binnen de organisatie. Verder is er een tbs casus overleg (TCO) waarbij de tbs-functionaris en een psycholoog of psychiater aanwezig zijn. Daarnaast neemt de organisatie deel aan overleg over de kwaliteit van de informatie-uitwisseling ten behoeve van de indicatiestelling forensische zorg. De organisatie is vertegenwoordigd in het Veiligheidshuis en op de reclasseringsbalie. Zowel tijdens overlegvormen op voornoemde twee locaties, als tijdens overleggen met het OM en het gevangeniswezen, hebben zij een actieve deelname. Daarnaast vindt er informatie-uitwisseling met de politie plaats. De ketenpartners waarderen de bereikbaarheid, de kwaliteit van de inhoudelijke overdracht van de informatie en de deelname aan overlegvormen van de organisatie. De communicatiestructuur dient te zijn vastgelegd en naar behoren te functioneren. Met behulp van verschillende media informeert de organisatie medewerkers en externe partners over de gang van zaken binnen de organisatie. De organisatie checkt de deelname aan en het doorgaan van de diverse overlegvormen.

## **Bevindingen**

### *Interne communicatie*

Volgens de medewerkers is het onderling contact goed. De medewerkers waarmee de Inspectie heeft gesproken, roemden de collegialiteit binnen de organisatie. Mensen zijn bereid tot overleg en nemen elkaars taken over indien nodig. In het medewerkerstevredenheidsonderzoek van augustus 2011 komt de relatie tussen collega's onderling echter minder goed uit de verf en scoren de units toezicht en advies in Arnhem en Nijmegen laag op dit punt. De Inspectie weet niet of dit verschil te verklaren is door het verstrijken van tijd of dat dit ligt aan de medewerkers die zijn gesproken.

Bij de communicatie tussen medewerkers advies en toezicht is al stilgestaan in paragraaf 4.1.1. Daar is ook beschreven dat reclasseringswerkers zelden het interne overleg met een collega registreren in IRIS.

Als medewerkers bepaalde zaken naar het management willen communiceren, is de werkbegeleider hiervoor meestal het eerste aanspreekpunt. Deze is voor de medewerkers goed bereikbaar, zowel persoonlijk als via de telefoon. Eventueel kunnen medewerkers zaken ook direct met de unitmanager bespreken. Dit doen zij vooral als zij willen spreken over zaken die geen betrekking hebben op het primaire proces, maar die invloed hebben op de medewerker zelf of op de organisatie als geheel. De unitmanager is hiervoor laagdrempelig bereikbaar. Indien de unitmanager aanwezig is, kunnen de medewerkers binnenlopen, zo niet dan stuurt de medewerker een e-mail.

Trainers bespreken eventuele inhoudelijke problemen met het FIT. De werkbegeleiders staan inhoudelijk buiten de gedragsinterventies. De trainers kunnen terecht bij de unitmanager in Utrecht met gedragsinterventies in de portefeuille.

### *Unitoverleg*

Alle units hebben, afzonderlijk van elkaar, één keer in de maand unitoverleg, met de unitmanager als voorzitter. Alle medewerkers van de unit die op dat moment aan het werk zijn, dienen hierbij aanwezig te zijn. Voor een goed verloop van het overleg is er een agenda en een notulist.

Als er meer mensen thuiswerken, is het unitoverleg iedere maand op een andere dag van de week, zodat iedereen er regelmatig bij kan zijn. Bij uitzondering is er geen maandelijks unitoverleg, bijvoorbeeld tijdens de zomermaanden.

Veel informatieoverdracht vindt plaats tijdens deze unitoverleggen.

Belangrijke zaken, zoals bezuinigingen of beleidswijzigingen worden in ieder geval hier besproken. Ook kunnen de aanwezigen stilstaan bij bepaalde procedures; voeren medewerkers deze nog goed uit en doet iedereen hetzelfde. Soms worden keten- of netwerkpartners of leden van andere units op overleggen uitgenodigd. Zo ontvangt men informatie over ontwikkelingen, de werkwijze van andere units en worden banden aangehaald. Verder communiceert de unitmanager in het unitoverleg ontwikkelingen vanuit het management en personele ontwikkelingen in de organisatie. Mededelingen worden ook via de e-mail verspreid en zijn op intranet te vinden. Sommige medewerkers blijven verder via de wandelgangen op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen.

Ondanks dat informatie op diverse manieren tot de werknemers komt, hebben zij toch nog regelmatig het idee achter de feiten aan te lopen, of weten zij in ieder geval niet zeker of zij van alle ontwikkelingen op de hoogte zijn. De oorzaak hiervan is volgens de medewerkers onder andere dat er altijd veel verschillende onderwerpen spelen waarover gecommuniceerd wordt en dat medewerkers weinig tijd hebben om op intranet hiernaar te kijken. Uit de interviews blijkt dat medewerkers het idee hebben dat er collega's zijn die nooit op intranet kijken en daardoor wijzigingen mislopen.

De trainers geven in het bijzonder aan dat zij nogal eens informatie missen, doordat zij vanwege trainingen vaak niet bij vergaderingen aanwezig kunnen zijn. Door de notulen te lezen blijven zij toch op de hoogte.

De medewerkers werkstraf hebben wekelijks informeel contact met de werkmeesters, wanneer laatstgenoemden op kantoor langskomen voor kennismakingsgesprekken en het afleveren van urenlijsten. Eén keer per maand lunchen werkmeesters en medewerkers werkstraf samen op een van

de projectplaatsen, zodat zij een actief en levendig contact onderhouden. Hierop aansluitend hebben de werkmeesters hun maandelijks onderlinge overleg.

### *Casuïstiekbespreking*

Naast de hierboven beschreven unitoverleggen is er één keer per twee weken casuïstiekbespreking. Casuïstiekbespreking vindt plaats per unit, met de werkbegeleider als voorzitter. Adviseurs en toezichthouders hebben geen gecombineerde casuïstiekbespreking. Deelname aan de bespreking is verplicht. Bij de advies- en toezichtunits schuift er in principe altijd ook een NIFP-psycholoog aan. Deze kan helpen bij verdieping. De unitmanagers zijn meestal niet bij de casuïstiekbespreking aanwezig, de wens is dat zij tweemaal per jaar aanwezig zijn, maar dit lukt niet.

Bij de werkstrafunit maakt een van de aanwezigen notulen, bij advies en toezicht gebeurt dit niet. Het is de bedoeling dat medewerkers de bespreking van een casus in IRIS of WSM invoeren. Echter, niet alle medewerkers voeren dit standaard uit.

Alleen de toezichtunit in Arnhem werkt met een verplichte inbreng van casussen. De andere units laten dit vrij, omdat er altijd genoeg inbreng is. Bij de toezichtunit Arnhem is het ook mogelijk inbreng te leveren op het moment dat dit niet verplicht is.

Bij niveau 3 toezichten dient de toezichthouder de casus regelmatig in te brengen in de casuïstiekbespreking. Uit de steekproef van de Inspectie bleek dat registratie hiervan zeer vaak ontbrak.

### *Tbs Casus Overleg (TCO)*

Er is regelmatig een Tbs Casus Overleg (TCO). Hierbij is onder andere een psychiater aanwezig. Er is een tbs-contactpersoon vanuit de 3RO. Deze is werkzaam bij IrisZorg. De PIJ<sup>37</sup>-contactpersoon is een medewerker van locatie Nijmegen. In Arnhem zijn de PIJ-cliënten ondergebracht bij het Leger des Heils.

Van het TCO worden notulen gemaakt. De relevante informatie hieruit dient de toezichthouder in IRIS te plaatsen. Uit de steekproef en de interviews blijkt dit echter niet altijd te gebeuren.

### *Nederlands Instituut voor Forensische Psychiatrie en Psychologie (NIFP)*

Tijdens de adviesfase wachten adviseurs soms op een NIFP-rapportage. Het NIFP houdt zich echter geregeld niet aan de oplevertijden. De lange doorlooptijd van NIFP-rapportages kan leiden tot vertraging van reclasseringsadviezen. Daarnaast merken medewerkers op dat NIFP-rapporteurs soms lastig te bereiken zijn.

---

<sup>37</sup> PIJ staat voor Plaatsing in een Inrichting voor Jeugdigen.

Naast het uitbrengen van rapportages is het NIFP ook verantwoordelijk voor de indicatiestelling voor de forensische klinische zorg. Deze Indiciestelling Forensische Zorg (IFZ) vragen de reclasseringswerkers aan. Uit de interviews blijkt dat het verkrijgen van een indicatie stroef verloopt voornamelijk vanwege de late levering van de indicaties. Zie voor meer informatie over de IFZ paragraaf 3.1.2.

### *Ketenpartners*

Overleg met de ketenpartners vindt op meerdere niveaus plaats. Er zijn overleggen op uitvoeringsniveau en op managementniveau. Het management maakt hiervoor onder andere gebruik van het Arrondissementaal Reclasserings Overleg (ARO)<sup>38</sup>. Ook is er bilateraal overleg tussen de regiomanager met o.a. het OM. Om informatie vanuit de RN te delen met ketenpartners, gaan medewerkers van de reclassering bij hen op bezoek. Zij geven daar dan bijvoorbeeld een presentatie over de werkzaamheden van de RN.

### *Reclasseringsbalie*

De samenwerking met de reclasseringsbalie is over het algemeen goed. Reclasseringswerkers zijn wel van mening dat diep inhoudelijke kennis vaak niet aanwezig is bij de medewerkers van de balie. Hierdoor kost bijvoorbeeld het goed invoeren van een PP/EC opdracht veel tijd en moeite. De samenwerking tussen de 3RO op de reclasseringsbalie en het OM is goed. Er zijn korte lijnen en een open en directe communicatie. Periodiek heeft de 3RO overleg met het OM over het functioneren van de reclasseringsbalie. De reclasseringsbalie ervaart dat de onderlinge samenwerking tussen de 3RO goed verloopt. De 3RO op de reclasseringsbalie ervaren ook een plezierige samenwerking met het OM. Er zijn korte lijnen en een open en directe communicatie.

### *Veiligheidshuis*

RN Arnhem en RN Nijmegen zijn bij vier Veiligheidshuizen betrokken, te weten die in Arnhem, Nijmegen, het Veiligheidshuis Rivierenland en het Veiligheidshuis West-Veluwe Vallei. Er zijn diverse partijen vertegenwoordigd in de Veiligheidshuizen, waaronder de 3RO, de politie, het OM, slachtofferhulp, Halt, GGZ Kairos, maatschappelijke organisaties en jongerenorganisaties. Medewerkers gaan voornamelijk voor het bijwonen van casusoverleggen naar de Veiligheidshuizen. Met name in de

<sup>38</sup> Het ARO vindt plaats ten behoeve van afstemming, organisatie en ontwikkeling van de samenwerking, het behandel- en beheersbeleid en de informatie-uitwisseling. Hier zijn de lokale reclasseringsorganisaties, de PI en het Openbaar Ministerie bij aanwezig.



Veiligheidshuizen West-Veluwe Vallei in Ede en Rivierenland Tiel maken medewerkers van RN Arnhem gebruik van daar aanwezige werkplekken. Medewerkers van RN Arnhem en RN Nijmegen weten welke collega's participeren in het Veiligheidshuis en hoe zij deze kunnen benaderen. Daarnaast zijn de medewerkers goed op de hoogte van de mogelijkheid tot het gebruiken van spreekkamers in diverse Veiligheidshuizen. De samenwerking tussen RN Arnhem en RN Nijmegen en de Veiligheidshuizen is goed. De reclasseringsorganisaties zijn bereikbaar voor de Veiligheidshuizen en uitwisseling van inhoudelijke informatie verloopt goed. De manager van het Veiligheidshuis heeft periodiek overleg met de voorzitters van de casusoverleggen. Hier worden eventueel ook knelpunten van de deelnemende partijen besproken. Grotere problemen kunnen de manager van het Veiligheidshuis en unitmanagers bespreken, bijvoorbeeld bij het overleg van de Kerngroep Veiligheidshuis Arnhem.

#### *Gevangeniswezen*

Met het gevangeniswezen vinden per kwartaal meerdere overleggen plaats waarin de samenwerking en de kwaliteit van de reclasseringsproducten aan bod komen. Er is een strategisch overleg tussen de vestigingsdirectie van PI Arnhem, de regiomanagers van de 3RO en de leiding van het CBTR. Maandelijks is er tactisch overleg tussen de unitmanagers van de 3RO en het CBTR. Ook is er per kwartaal een regionaal afstemmingsoverleg tussen de reclasseringswerkers en de trajectbegeleiders Binnen Beginnen. Eenmaal per zes weken heeft PI Arnhem het Regionaal Overleg PP met de unitmanagers van de 3RO. Dit overleg is op casusniveau. Hierin komen casussen aan bod waarin bijvoorbeeld een cliënt de bijzondere voorwaarden heeft overtreden. Dit overleg verloopt goed. PI Arnhem ziet bij de 3RO mogelijkheid tot verbetering op het gebied van de vertaling van beleid naar de uitvoerders. Daarnaast, zoals besproken in paragraaf 3.2.1, is er verbetering mogelijk wat betreft de doorlooptijden van de reclasseringsadviezen en een snellere verdeling van de opdrachten op de reclasseringsbalie. Deze onderwerpen komen ook aan de orde tijdens de verschillende overleggen.

#### *Openbaar Ministerie*

Het Openbaar Ministerie te Arnhem is tevreden over de samenwerking met RN Arnhem en RN Nijmegen. Het OM heeft met de unitmanagers van de 3RO periodiek overleg over de reclasseringsbalie. Daarnaast treft het OM de reclassering frequent tijdens de overleggen in de Veiligheidshuizen. Doordat het OM in samenwerking met onder andere de 3RO het 'Afsprakenregister Justitiële Voorwaarden' heeft opgesteld als regionale aanvulling op de landelijke richtlijnen, is het voor alle partijen duidelijk wat er van elkaar wordt verwacht.

Er is jaarlijks overleg tussen het CJIB, OM, IrisZorg en de RN over hoe de werkstraffen verlopen. Zoals eerder is beschreven in paragraaf 5.2.1 heeft de RN het OM twee jaar geleden voor de laatste maal ingelicht over het gevoerde beleid met betrekking tot werkstraffen. Er is door het OM besloten hier geen vervolg aan te geven.

### *Politie*

In 2011 is door de drie reclasseringsorganisaties met de politie een convenant afgesloten met betrekking tot de samenwerking en de uitwisseling van gegevens.

Contact met de politie is er onder andere bij de vroeghulp. Verder hebben medewerkers contact met wijkagenten, zowel om informatie te halen als te brengen. De medewerkers van RN Arnhem en RN Nijmegen ervaren een wisselende samenwerking met de politie: dit verschilt per agent.

### *Beleid*

De communicatiestructuur van locaties Arnhem en Nijmegen is vastgelegd in het document Overlegstructuur Regio Utrecht-Arnhem. Zoals al eerder is beschreven, is er een Samenwerkingsovereenkomst tussen de politie, de drie reclasseringsorganisaties en het openbaar ministerie in het kader van toezicht op de naleving van bijzondere voorwaarden. Ook zijn er samenwerkingsovereenkomsten met de diverse Veiligheidshuizen in de regio en met Moria. Met de Veiligheidshuizen zijn ook privacyconvenanten afgesloten. Er is een document waarin de werkafspraken met zorgvoorziening GGZ Kairos zijn vastgelegd. Hierin staan onder andere procedureafspraken en contactmomenten.

### *Check op de uitvoering*

Het management kan via de notulen volgen wat er in de meeste overleggen is besproken. Indien van een overleg geen notulen worden gemaakt (zoals van sommige casuïstiekbesprekingen), dan is het de bedoeling dat de betreffende informatie terug te vinden is in IRIS. Dit is echter lang niet altijd het geval. De Inspectie heeft weinig vastlegging van casuïstiekbespreking teruggevonden in de dossiers. Ook was in één lang lopend (niveau 3) tbs dossier slechts één keer TCO geregistreerd. Medewerkers leggen intern overleg met collega's zelden vast in IRIS. Hierdoor is het voor de werkbegeleider niet te controleren in welke mate dit plaatsvindt.

De unitmanagers worden tijdens externe overleggen op de hoogte gebracht van eventuele problemen in de communicatie met de RN.

## Communicatie

### Uitvoering



### Beleid



### Check



## Oordeel

De uitvoering voldoet beperkt, het beleid voldoet volledig en de check voldoet overwegend.

De ketenpartners zijn tevreden over de samenwerking en de bereikbaarheid van RN Arnhem en RN Nijmegen. Doorslaggevend in het oordeel is het ontbreken van informatie in IRIS over wat besproken is in interne casuïstiekbesprekingen of in het TCO. Bij niveau 3 toezichten is het regelmatig inbrengen van de cliënt in de casuïstiekbesprekingen een verplicht onderdeel van het toezicht. Ook het vastleggen van communicatie tussen reclasseringswerkers onderling gebeurt te weinig, bijvoorbeeld het contact tussen een adviseur en toezichthouder of tussen een toezichthouder en een trainer. Er is een document met de Overlegstructuur Regio Utrecht-Arnhem. Met onder andere Veiligheidshuizen, politie en OM zijn samenwerkingsovereenkomsten. Wegens de gebrekkige registratie in IRIS kan de werkbegeleider niet controleren in welke mate overleg plaatsvindt. Unitmanagers blijven via externe overleggen geïnformeerd over de communicatie van de reclasseringswerkers met de ketenpartners.

## Aanbeveling

Stuur er op dat medewerkers standaard in IRIS een verslag plaatsen van zowel de interne communicatie zoals casuïstiekbespreking en overleg tussen advies en toezicht, als externe overleggen zoals het TCO.

## 7.3 Integriteit

### Criterion

De organisatie heeft een integriteitsbeleid waar het management actief invulling aan geeft. Het integriteitsbeleid omvat minimaal een gedragscode en voorziet in de beschikbaarheid van een vertrouwenspersoon. De medewerkers zijn hiermee bekend. Het management betracht zoveel mogelijk transparant te zijn ten aanzien van de aanpak en afhandeling van integriteitsschendingen. Het integriteitsbewustzijn wordt getoetst tijdens geformaliseerd overleg.

### Bevindingen

RN heeft een gedragscode en medewerkers van de reclassering weten in grote lijnen wat in de gedragscode staat. Medewerkers geven aan dat zij weten dat zij zich behoorlijk moeten gedragen en zich aan de kledingcode moeten houden.

Er zijn de afgelopen drie jaar geen integriteitsschendingen geweest. Om deze reden kan de Inspectie geen uitspraak doen over de kwaliteit van de afhandeling hiervan. Indien nodig is er op het landelijk kantoor van RN een vertrouwenspersoon. De medewerkers weten deze persoon te vinden.

Het integriteitsbeleid is onderdeel van de ‘Gedragscode Reclassering Nederland’. In de gedragscode is integer handelen opgenomen. De ‘Gedragscode Reclassering Nederland’ staat op intranet. Het handelen en de gedragingen van medewerkers kan onderdeel zijn van een casuïstiekbespreking. Ook individueel kan dit ter sprake komen tijdens caseloadgesprekken.

#### Integriteit

Uitvoering



Beleid



Check



### Oordeel

Uitvoering, beleid en check voldoen volledig aan de normen en verwachtingen van de Inspectie. Er zijn de afgelopen jaren geen integriteitsschendingen geweest, waardoor de kwaliteit van de afhandeling niet te beoordelen is. De Inspectie is van mening dat het onderwerp integriteit bij medewerkers voldoende leeft. Er is beleid in de vorm van een gedragscode. Het handelen van een medewerker kan in een caseload- of casuïstiekbespreking ter sprake komen.

## 7.4 Veiligheid

Met betrekking tot het aspect veiligheid onderscheidt de Inspectie twee criteria die achtereenvolgens in deze paragraaf aan de orde komen: het voorkomen van intimidatie en agressie, en de wijze waarop de organisatie met incidenten omgaat. Zoals al in paragraaf 5.4 is aangegeven, is de veiligheid op de projectplaatsen van de werkstraf opgenomen in het hoofdstuk Werkstraf en wordt dat hier buiten beschouwing gelaten.

### 7.4.1 Voorkomen intimidatie en agressie

#### criterium

Veiligheidsinstructies ten aanzien van intimiderende of agressieve cliënten, huisbezoek of andere contactmomenten zijn bij de medewerkers bekend en worden nageleefd. Ten behoeve hiervan zijn er fysieke veiligheidsvoorzieningen zoals toezicht op spreekkamers of alarmknoppen en beschikken medewerkers over voldoende opleiding en training om adequaat te reageren op risicovolle situaties. Veiligheidsrisico's zijn onderwerp van gesprek op individueel en unitniveau.

Er zijn huisregels over ongewenst gedrag van bezoekers en cliënten. Deze zijn zichtbaar aanwezig en bij hen bekend. Er dienen veiligheidsinstructies te zijn hoe om te gaan met de veiligheidsvoorzieningen, maar tevens ten aanzien van risico's bij huisbezoek, ontvangst van cliënten in het gebouw en ten aanzien van agressieve of intimiderende cliënten. De organisatie checkt of de veiligheidsinstructies worden nageleefd en de voorzieningen operationeel zijn.

## **Bevindingen**

### *Gesprekken op kantoor*

Zowel bij RN Arnhem als RN Nijmegen bevindt de administratie en de receptie zich achter glas en een beveiligde deur. In Arnhem is er overdag bij de receptie een beveiligder aanwezig. RN Arnhem en RN Nijmegen beschikken over veiligheidsvoorzieningen. De spreekkamers zijn voorzien van camera's. Daarnaast dragen reclasseringswerkers piepers tijdens gesprekken in de spreekkamers. De werkbegeleider, teamleider van de werkstrafunit en de unitmanager dragen een contrapieper. In Arnhem en Nijmegen is er een tweede werknemer die de contrapieper draagt en in geval van alarm komt aansnellen. In Arnhem zorgt het indrukken van de pieper er ook voor dat het videobeeld van de betreffende spreekkamer bij de beveiligder op beeldscherm wordt getoond. Reclasseringswerkers spreken hun cliënten in de spreekkamers. Het eerste gesprek met een nieuwe cliënt voert een reclasseringswerker alleen, tenzij er specifieke redenen zijn om hier van af te wijken. Als een medewerker in Arnhem een lastig gesprek verwacht, geeft hij dit van tevoren aan bij de beveiligder. Deze houdt de betreffende spreekkamer tijdens het gesprek dan extra in de gaten. In Nijmegen zijn er spreekkamers op de begane grond en in de kelder. Lastige klanten worden alleen boven gesproken. De spreekkamers in de kelder zijn namelijk minder goed in de gaten te houden en minder snel te bereiken. Reclasseringswerker kunnen hun cliënten één keer in de week 's avonds spreken. Tijdens deze avondopenstelling is er op beide locaties beveiliging aanwezig.

Bij RN Nijmegen staat een verhuizing gepland naar het politiebureau in Nijmegen. De reclasseringswerkers gaan per mei gebruik maken van de faciliteiten op het politiebureau.

Het gebeurt wel eens dat cliënten agressief gedrag vertonen, maar over het algemeen valt dit mee. Als een cliënt erg lastig is, krijgt de cliënt begeleiding van een team van medewerkers. Ieder meldplichtcontact wordt dan afgehandeld door een wisselend tweetal, zodat de boodschappen en aanwijzingen altijd vanuit de groep/organisatie komen en niet vanuit een individuele toezichthouder.

Ook bij het gesprek wegens voortijdig retourneren van een opdracht gaat indien nodig een collega mee.

### *Veiligheid op het politiebureau*

Bij het uitvoeren van de vroeghulp op het politiebureau voelen de adviseurs zich niet veilig. Dit komt omdat adviseurs niet weten of er wel wordt opgelet door de politie en er te weinig ruimte is tussen de cliënt en de reclasseringswerker. Medewerkers kunnen de cliënten daar wel achter glas spreken, maar dit vinden de adviseurs niet ideaal.

### *Huisbezoek*

Ondanks dat er regels zijn geformuleerd over gezamenlijk op huisbezoek gaan, zeker tijdens het eerste huisbezoek, vindt dit soms niet met twee medewerkers plaats. Wel geven de toezichthouders aan dat zij scherp op de veiligheid letten. Medewerkers moeten bij de werkbegeleider aangeven wanneer zij een situatie niet vertrouwen of wanneer zij een huisbezoek alleen willen uitvoeren. Toezichthouders kunnen dan vanuit een veiligheidsoverweging ertoe besluiten niet bij bepaalde cliënten op huisbezoek te gaan. Adviseurs gaan wel standaard met een collega op huisbezoek. Huisbezoek vindt tegenwoordig in het kader van advies zelden plaats. Medewerkers moeten tijdens een huisbezoek telefonisch bereikbaar zijn en van tevoren aan de receptie melden dat zij op huisbezoek gaan. De medewerker belt na het huisbezoek de receptie om zich af te melden. Indien dit niet gebeurt, moet de receptie de medewerker bellen om te controleren of het huisbezoek veilig is afgerond. Medewerkers hebben niet het idee dat dit systeem werkt, omdat het nabellen door de receptie regelmatig niet of te laat gebeurt.

### *Agressietraining*

Zoals al eerder is beschreven hebben de medewerkers een training omgaan met agressie en geweld gevolgd. De bedoeling was de herhalingstraining hiervan in 2011 te geven. Omdat deze herhalingstraining niet landelijk geregeld was, is dit niet mogelijk gebleken. RN Arnhem en RN Nijmegen gaan nu in 2012 een zelf ontwikkelde herhalingstraining uitrollen.

### *Beleid*

De instructies in het Regionaal Protocol Huisbezoek Reclassering Nederland Regio Utrecht-Arnhem (oktober 2008) zijn gedateerd en sluiten niet aan op de huidige manier van werken. Deze zijn namelijk van voor de tijd dat huisbezoeken een verplicht onderdeel van het toezicht werden.

Er zijn huisregels voor cliënten. Deze huisregels hangen in het pand en beschrijven welk gedrag cliënten niet in het pand mogen vertonen. Cliënten zijn bekend met de regels.

Er is een veiligheidsprotocol en een protocol voor de piepers.

### *Check op de uitvoering*

Onveiligheidsgevoelens kunnen onderwerp van gesprek zijn bij unitoverleg of casuïstiekbespreking. Unitmanagers zijn van mening dat het niet hun taak is te controleren hoe de toezichthouders uitvoering geven aan de huisbezoeken.

De Inspectie SZW merkt op dat de organisatie niet monitort welke werknemers de training omgaan met agressie en geweld hebben gevolgd. Dit blijkt ook uit de documentatie.

#### Voorkomen

##### agressie

##### Uitvoering



##### Beleid



##### Check



## Oordeel

De uitvoering voldoet overwegend, het beleid voldoet beperkt en de check voldoet overwegend. Medewerkers zijn zich bewust van eventuele veiligheidsrisico's en handelen hiernaar. Het nabellen van medewerkers die op huisbezoek gaan, gebeurt echter vaak te laat of niet. Het management geeft aan binnenkort de herhalingsstraining omgaan met agressie en geweld te organiseren. De Inspectie is tot slot van mening dat het de voorkeur geniet de spreekkamers in de kelder in Nijmegen niet te gebruiken.

Er zijn huisregels voor cliënten, zowel wat betreft algemeen gedrag als gedrag in het pand. De instructies voor huisbezoek zijn echter te oud en komen niet meer overeen met de realiteit.

De check voldoet overwegend. Unitmanagers voelen zich niet verantwoordelijk te controleren hoe de toezichthouders uitvoering geven aan de huisbezoeken. De organisatie monitort niet welke medewerkers de training omgaan met agressie en geweld hebben gevolgd.

## Aanbevelingen

- Leg nieuwe instructies omtrent huisbezoek vast en controleer of de reclasseringswerkers ook naar deze instructies handelen.
- Ga in gesprek met de politie over de veiligheidssituatie in de spreekkamers tijdens de uitvoering van de vroeghulp.

### 7.4.2 Omgang met incidenten

## Criterium

De organisatie beschikt over een actuele Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) waarvan zij de verbeterpunten oppakt. Daarnaast is er een incidenten- en een nazorgprotocol. Deze zijn bekend onder de medewerkers en zij handelen daarnaar. Incidenten worden vastgelegd en beschreven, deze worden volgens het protocol gemeld en naar aanleiding hiervan vinden er evaluaties plaats en worden verbeteracties geformuleerd. De organisatie checkt of de incidenten- en nazorgprocedures daadwerkelijk worden nageleefd.

## Bevindingen

### RI&E

RN Arnhem en RN Nijmegen beschikken niet over een actuele RI&E. De aanwezige RI&E stamt uit 2001. Een aantal van de toen aangehaalde verbeterpunten lijkt nog steeds actueel te zijn, zoals de slecht functionerende klimaatbeheersing in de kantoren. Andere verbeterpunten lijken wel opgepakt.

### *Incidenten*

De reclasseringswerkers zijn bekend met de incidentenprotocollen. Als er iets voorvalt op de werkvloer en de medewerker een luisterend oor nodig heeft, kan hij bij de werkbegeleider of unitmanager terecht. Ook grensoverschrijdend gedrag van een cliënt wat niet tot een incident leidt, kan de medewerker bij de hen melden. Eventueel wordt de cliënt dan overgedragen aan een andere reclasseringswerker of de opdracht wordt teruggezonden. De werkbegeleider kan een incidentformulier bij de unitmanager ophalen om het incident te melden. De betrokken medewerker vult dan dit formulier in en levert dit weer in bij de unitmanager.

Alle incidenten worden geregistreerd. Er zijn de afgelopen periode geen geweldsincidenten geweest. Wel is er één keer sprake geweest van bedreiging. Twee cliënten hebben suïcide gepleegd. Verder is een keer een procedureel incident geregistreerd omdat het overdragen van een dossier lang duurde.

Er is bij een incident nazorg vanuit RN Arnhem en RN Nijmegen. De werkbegeleiders en unitmanager houden de betrokken medewerker in de gaten en kijken of het goed met hem gaat.

Bij de gedragsinterventies zijn er wel eens lastige mensen met weerstand in de groep. Eventueel kunnen trainers mensen uit de groep zetten, maar het is nog nooit nodig geweest beveiliging er bij te halen. Ook hebben de trainers hier nog nooit een incidentmelding van hoeven maken.

### *Beleid*

Er is een landelijk Incidentenprotocol Reclassering Nederland. Verder is er een Protocol agressie & geweld en nazorg Reclassering Nederland.

### *Check op de uitvoering*

Alle incidenten worden geregistreerd en geëvalueerd. Indien noodzakelijk gebeurt dit ook met externe partners, zoals de gemeente waar een incident heeft plaatsgevonden. Naar aanleiding van een incident kan de werkwijze van RN Arnhem en RN Nijmegen worden aangepast.

Momenteel registreren de werkbegeleiders bovendien alle kleine incidenten. Dit gebeurt onder andere om te kijken wanneer iets als een incident wordt aangemerkt en hoe er dan gehandeld moet worden. Dit gebeurt onder andere omdat het vaak niet helder is wat precies een incident is.



## Incidenten

### Uitvoering



### Beleid



### Check



## Oordeel

De uitvoering voldoet beperkt, het beleid en de check op de uitvoering voldoen volledig.

De RI&E van RN Arnhem en RN Nijmegen is gedateerd (2001) en niet alle verbeterpunten uit de RI&E zijn afdoende opgepakt. De afhandeling van incidenten is op orde.

Er is landelijk beleid en er is een nazorgprotocol. Incidenten worden geëvalueerd en kunnen leiden tot aanpassing van handelen of beleid.

## Aanbeveling

Realiseer een nieuwe RI&E voor zowel de locatie Arnhem als Nijmegen en zie er op toe dat aanbevelingen worden opgevolgd.

## 7.5 Evaluatie

### criterium

De Inspectie verwacht dat de algemene werkprocessen die voor het gehele reclasseringsproces gelden worden geëvalueerd, zoals de rechtspositie en de veiligheid. Netwerk-, ketenpartner-, werknemers- en cliënttevredenheidsonderzoeken zijn hier onderdeel van. Onder andere de evaluatie van de werking van de adviesproducten, het reclasseringstoezicht, de controlemiddelen en de gedragsinterventies, betreffen meer een vraagstuk voor landelijk onderzoek en effectmetingen. Wel verwacht de Inspectie dat de organisatie aangaande de taakspecialismen advies en toezicht minimaal aandacht heeft voor het evalueren van de tevredenheid van de netwerkpartners over de samenwerking. Hetzelfde geldt voor de tevredenheid van de opdrachtgevers ten aanzien van de tijdigheid van aanleveren en de kwaliteit van de adviesproducten, de uitvoering van en de verantwoording over het verloop van de toezichten, maar ook de uitvoering van de gedragsinterventies. Daarnaast dient de organisatie zowel de wijze waarop de risico-identificatie plaatsvindt te evalueren, evenals het verloop van de toezichten en het aantal vroegtijdige positieve en negatieve beëindigingen van het reclasseringstoezicht. Met betrekking tot de werkstraf verwacht de Inspectie dat de verscheidene werkprocessen die voor de werkstraf gelden worden geëvalueerd. Hierin dienen in ieder geval de werkrelatie met, of klanttevredenheid van de projectplaatsen aan bod te komen, maar ook de geregistreerde (bijna-) incidenten.

Tevens verwacht de Inspectie dat de organisatie aandacht heeft voor het evalueren van de ervaringen van de cliënt ten aanzien van de verscheidene reclasseringsproducten.

Indien nodig stelt de organisatie op basis van de bevindingen haar werkwijze en het beleid bij.

## **Bevindingen**

### *Medewerkerstevredenheid*

Reclassering Nederland heeft in juni 2011 een medewerkerstevredenheids-onderzoek uitgevoerd onder de eigen medewerkers. Hieruit is voor de regio Utrecht-Arnhem een rapportage voortgekomen. Op diverse onderdelen is aangegeven hoe de regio scoort, hoe deze score zich verhoudt tot de score bij overige organisaties uit de publieke sector en hoe de score is veranderd ten opzichte van 2009.

Het medewerkerstevredenheidsonderzoek 2011 gaf aan dat medewerkers tevreden zijn over de resultaatgerichtheid van de organisatie en de wijze waarop de organisatie wordt bestuurd. De medewerkers waren tamelijk ontevreden over de hoeveelheid werk (voornamelijk bij de unit advies), de secundaire arbeidsvoorwaarden, de klimaatbeheersing op kantoor en de loopbaan ontwikkelmogelijkheden.

In het Jaarplan staat dat voor de loopbaan ontwikkelmogelijkheden nu meer aandacht komt. Het management geeft aan dat er echter weinig verzoeken tot loopbaanontwikkeling komen en aanvragen amper worden afgewezen.

### *Cliënttevredenheid*

RN Arnhem en RN Nijmegen voeren geen systematisch cliënttevredenheids-onderzoek uit. Aan het einde van een toezicht vraagt de toezichthouder vaak wel aan een cliënt hoe deze het toezicht heeft ervaren, maar dit is geen standaard beleid, noch zijn er afspraken gemaakt waar toezichthouders de bevindingen kunnen registreren.

### *Klachten & incidenten*

Er zijn de afgelopen twee jaar geen geground verklaarde klachten geweest. Vier van de 12 klachten zijn na gesprek van de cliënt met de unitmanager en reclasseringswerkers afgedaan. Drie klachten zijn ongegrond of niet ontvankelijk verklaard door de Klachtencommissie. In de overige gevallen heeft de cliënt afgezien van het verder volgen van de klachtenprocedure. Daar er geen gegrounde klachten zijn geweest, is het niet nodig gebleken op grond hiervan het beleid bij te stellen.

Ook de incidenten die het afgelopen jaar hebben plaatsgevonden, zijn intern geëvalueerd. Deze evaluaties kunnen ertoe leiden dat de handelswijze in bepaalde situaties wordt aangepast.

De incidentenregistratie van de projectplaatsen wordt naar het landelijk bureau gestuurd. RN Arnhem en RN Nijmegen krijgen op basis hiervan een jaaroverzicht, maar geen inhoudelijke terugkoppeling. Als uit een incident

blijkt dat bepaalde zaken op een projectplaats niet goed functioneren, dan neemt de unit werkstraffen zelf direct stappen.

De unitmanager werkstraf van Utrecht heeft verder maandelijks overleg met de andere unitmanagers werkstraf in het land. Zij overleggen incidenten met elkaar om tot verbetering te komen en elkaar te waarschuwen. Het landelijk beleid wordt daar vastgesteld en niet op het landelijk kantoor.

#### *Netwerk- / ketenpartnertevredenheid*

Begin 2012 is een landelijk 3RO-breed kwaliteitsonderzoek gepresenteerd naar de tevredenheid van de opdrachtgevers over de adviesproducten.

Hierbij dienden de opdrachtgevers (rechters, officieren van justitie en het gevangeniswezen) vragenlijsten in te vullen over de reclasseringsadviezen.

In tabel 6 zijn de rapportcijfers over de verscheidene reclasseringsadviezen weergegeven.

Tabel 6 Rapportcijfers Arrondissement Arnhem

Reclasserings-organisatie Arrondissement Arnhem	Gemiddeld rapportcijfer reclasserings-advies	Gemiddeld rapportcijfer reclasserings-advies (beknopt)	Gemiddeld rapportcijfer reclasserings-advies (beknopt) zonder diagnose	Gemiddeld rapportcijfer Totaal
Reclassering Nederland	7,0 (N=33)	7,5 (N=2)	-	7,0 (N=35)
Gemiddelde Arrondissement Arnhem	7,2 (N=65)	7,5 (N=2)	-	7,2 (N=67)
Gemiddelde getoetste arrondissementen	7,1 (N=129)	7,1 (N=34)	7,5 (N=2)	7,1 (N=165)

Uit de gegevens blijkt dat de opdrachtgevers de reclasseringsadviezen van Reclassering Nederland in het arrondissement Arnhem iets onder de regionale en landelijke gemiddelden beoordelen. Het aantal beknopte reclasseringsadviezen van RN is dermate gering (N=2), dat hier geen conclusie aan verbonden kan worden.

RN Arnhem en RN Nijmegen bezien de tevredenheid over de samenwerking van netwerk- en ketenpartners verder voornamelijk tijdens de diverse overlegvormen, zoals het ARO, het Justitiële Voorwaarden-overleg, het Reclasseringsoverleg en de diverse bilaterale overleggen.

### *Producten*

RN Regio Utrecht-Arnhem maakt drie keer per jaar een viermaandsrapportage. In deze rapportages staat het management onder andere stil bij de reclasseringsproductie die is geleverd in de voorgaande periode. Hierin is de productie per unit terug te vinden. Stijgende en dalende lijnen in de productie worden benoemd, evenals mogelijk oorzaken hiervan. Daarnaast worden nieuwe ontwikkelingen in de taakgebieden en uitgezette acties besproken.

Binnenkort kunnen medewerkers van de adviesunit in Arnhem de eigen caseload inzien, zodat medewerkers kunnen zien bij wie zij eventueel kunnen leren om hun productie makkelijker te halen.

Er is een document met het aantal voortijdige positieve en negatieve beëindigingen. Hier doet het management momenteel niets mee.

### *Gedragsinterventies*

De interventiecoach van het FIT evalueert de programmakwaliteit en –integriteit van de gedragsinterventies. De evaluatie van trainers gebeurt ook door de interventiecoach. Het FIT zorgt ook voor een voor- en nameting bij gedragsinterventies, zodat de toegevoegde waarde van de training kan worden bepaald (zie voor meer informatie paragraaf 5.1.1).

Op grond van het lage aantal gedragsinterventies is de wens van het management dat adviseurs vaker gedragsinterventies adviseren en het OM deze vaker overneemt. Hier hebben RN Arnhem en RN Nijmegen actie op ondernomen, onder andere door het onder de aandacht brengen van de gedragsinterventies bij zowel adviseurs als de opdrachtgevers.

### *Werkstraf*

De medewerkers werkstraf onderhouden de werkrelatie met de werkmeesters door een maandelijks lunch. Elke externe projectplaats heeft een contactpersoon, die iedere maand de projectplaats bezoekt en kijkt hoe het er daar aan toe gaat. Tevens is zo'n bezoek waardevol om de contacten te onderhouden met de externe projectplaats. Met dit doel, en om de kennis van de contactpersoon op de externe projectplaatsen te verbeteren, is er het idee om in 2012 een projectendag te organiseren rondom een thema. De bedoeling is dit eens per twee jaar te gaan organiseren.

### *Audits*

De 3RO-brede audit Redesign Toezicht (RT) is in Arnhem (2011) en Nijmegen (2010) uitgevoerd. Onder andere naar aanleiding van deze audits is er een verbeterplan opgesteld. Sinds de audits is meer aandacht besteed aan het sneller opstarten van toezichten en het uitvoeren van cliëntcontact in de vorm van meldplicht en huisbezoek. Wat betreft de meldplicht is bijvoorbeeld afgesproken dat alle meldplichtcontacten bij ziekte of vakantie

worden overgenomen en dat indien een cliënt de afspraak wil verzetten, de toezichthouder hem erop wijst het meldplichtcontact dezelfde week in te halen. Er zijn volgens RN Arnhem en RN Nijmegen vanuit IRIS momenteel geen overzichten te genereren met betrekking tot de meldplichtfrequentie. De ondernomen acties op het gebied van bijvoorbeeld meldplichtcontact kunnen daardoor niet worden ondersteund met cijfers.

### **Aanbevelingen**

- Evalueer de tevredenheid van de cliënten over de wijze waarop zij geïnformeerd worden over hun rechten en plichten, het privacybehoud van hun gegevens, de wijze van de omgang van de reclasseringswerker met de cliënt. Evalueer tevens de beleving van de cliënten ten aanzien van de verschillende reclasseringsproducten.
- Realiseer de geplande projectendag.

## **7.6 Conclusie**

RN Arnhem en RN Nijmegen voldoen grotendeels aan de criteria met betrekking tot de organisatieaspecten. De uitvoering voldoet op twee criteria beperkt, namelijk op communicatie en incidenten. Het beleid voldoet vrijwel volledig aan de criteria van de Inspectie op het voorkomen van agressie na. Het oordeel van de Inspectie over de check op de uitvoering is positief.

Bij RN Arnhem en RN Nijmegen is het personeelsbestand op orde, zowel wat betreft de feitelijke formatie als de kwaliteit van de medewerkers. De werkdruk is hoog, maar volgens de medewerkers niet te hoog. De ketenpartners zijn tevreden over de samenwerking en de bereikbaarheid van beide locaties. Verder leeft het onderwerp integriteit voldoende bij de medewerkers, zij zijn zich bewust van eventuele veiligheidsrisico's en handelen hiernaar.

Wat betreft de uitvoering zijn er meerdere aandachtspunten. Zo moet het voeren van functioneringsgesprekken weer worden opgepakt. Verder registreren medewerkers de interne communicatie en casuïstiekbespreking vaak niet. Met betrekking tot het veilig uitvoeren van huisbezoeken blijkt dat het nabellen van medewerkers die op huisbezoek gaan, vaak te laat of niet gebeurt. Verder voelen adviseurs zich bij het uitvoeren van de vroeghulp op het politiebureau niet veilig. Daarnaast is de RI&E gedateerd.

Het beleid voldoet op de meeste criteria. Er is een opleidingsplan, een personeelsformatieplan en er zijn competentieprofielen voor de verschillende functies. Verder is er een gedragscode voor de medewerkers en een

landelijk Incidentenprotocol. Alleen wat betreft het voorkomen van agressie voldoet het beleid beperkt. De instructies voor huisbezoek zijn gedateerd en komen niet overeen met de realiteit.

De meeste criteria met betrekking tot de check op de uitvoering voldoen volledig. De organisatie heeft zicht op de productie. Alle incidenten worden geregistreerd en geëvalueerd. Het (integer) handelen van een medewerker kan in een caseload- of casuïstiekbespreking ter sprake komen. De check op de communicatie kan echter door de gebrekkige registratie in IRIS niet goed plaatsvinden.

De Inspectie heeft ook gezien in hoeverre de organisatie de verscheidene reclasseringsprocessen en -producten evalueert. Evaluaties vinden plaats op het gebied van medewerkerstevredenheid en incidenten. In de Viermaandsrapportages staat het management stil bij nieuwe ontwikkeling en de productie, zowel wat betreft de gehele organisatie als op unitniveau. Binnenkort kunnen medewerkers van de adviesunit in Arnhem hun eigen, individuele caseload inzien. Naar aanleiding van het lage aantal gedragsinterventies hebben RN Arnhem en RN Nijmegen actie ondernomen, onder andere door het onder de aandacht brengen van de gedragsinterventies bij zowel adviseurs als de opdrachtgevers.

De Inspectie beveelt aan dat RN Arnhem en RN Nijmegen ook voorzien in een evaluatie over de tevredenheid van cliënten over hun contact met de reclassering.

# 8

## Slotbeschouwing

Het doel van de doorlichting was om te bezien hoe het bij RN Arnhem en RN Nijmegen is gesteld met de rechtspositie van de cliënten, de wijze waarop de organisatie invulling geeft aan maatschappelijke reïntegratie en maatschappijbeveiliging, de veiligheid, en daarmee samenhangende organisatieaspecten.

RN Arnhem en RN Nijmegen voeren alle reclasseringstaken uit, namelijk advies, toezicht, werkstraf en gedragsinterventie. Concluderend komt naar voren dat het adviesspecialisme op alle criteria overwegend tot volledig voldoet aan de normen en verwachtingen. Ook de werkstraffen en gedragsinterventies functioneren redelijk goed. Met name over de wijze van omgaan met cliënten en bescherming van hun rechtspositie en de uitvoering en registratie van het toezicht is de Inspectie kritisch.

Ondanks de aanwezigheid van folders om cliënten in te lichten over hun rechtspositie is de Inspectie van mening dat RN Arnhem en RN Nijmegen onvoldoende rekening houden met de rechtspositie van haar cliënten. Dit geldt voornamelijk voor de informatieverstrekking en de privacy van de cliënt. Daarnaast heeft de Inspectie geconstateerd dat er geen zicht is of reclasseringswerkers de identiteit van de cliënt vaststellen. Ook is er slechts beperkt zicht op de wijze waarop reclasseringswerkers met de cliënten omgaan en hen informeren over hun rechten.

De wijze waarop de organisatie omgaat met de maatschappelijke reïntegratie op de verschillende reclasseringsproducten voldoet bijna in alle gevallen overwegend tot volledig. Bij de uitvoering van toezichten zijn verbeteringen nodig, zoals een juiste registratie van de bijzondere voorwaarden in IRIS en standaard een overdracht tussen een adviseur en toezichthouder. Zowel voor toezichthouders als voor trainers is een betere registratie van interne overleggen vereist.

De wijze waarop RN Arnhem en RN Nijmegen het aspect maatschappijbeveiliging invullen, voldoet ten aanzien van de taken advies- en gedragsinterventie overwegend of volledig aan de normen en verwachtingen van de Inspectie. Toch komt het voor dat reclasseringsadviezen niet geleverd worden voor de gestelde leverdatum. Bij de uitvoering van de werkstraf is er tussen binnenkomst van de opdracht en het eerste face-to-face contact te veel tijd. Daarnaast tekenen de werkmeesters niet dagelijks de urenlijsten af. De Inspectie is vooral kritisch over de uitvoering van toezichten. RN Arnhem en RN Nijmegen zouden bij het toezicht vaker gebruik kunnen maken van zogenaamde voorloopaanleidingen. Daarnaast blijkt dat bij RN Arnhem en RN Nijmegen de minimaal voorgeschreven contactfrequentie binnen de uitvoering van het toezicht niet worden behaald. Ook behoeven



de tijdigheid en de inhoud van de toezichtovereenkomsten verbetering. Verder zijn de evaluaties en voortgangsmomenten onvoldoende ingepland en uitgevoerd. Het ontbreekt aan vastgelegde taken voor de duobegeleider, momenteel geven de toezichthouders geen (geregistreeerde) invulling aan het duobegeleiderschap.

De veiligheid is overwegend goed op orde bij RN Arnhem, maar RN Nijmegen heeft spreekkamers gelegen in de kelder waardoor de veiligheid in het geding komt. De Inspectie vindt een verhuizing op korte termijn dan ook positief. Verder dient de RN instructies op te stellen over het uitvoeren van huisbezoeken op een veilige wijze. De RI&E van beide locaties is toe aan een herziening en ook over de groepsprojectplaatsen dient de RN een RI&E op te stellen. Verder is het zaak de afspraken met de externe projectplaatsen aan te scherpen zodat zij direct melden als een cliënt niet is komen opdagen.

De criteria integriteit en personeelsvereisten van de organisatieaspecten voldoen overwegend tot volledig aan de normen en verwachtingen van de Inspectie. Hoewel de medewerkers van RN Arnhem en RN Nijmegen aangeven dat zij hard moeten werken om aan een productienorm te voldoen, zijn zij tevreden over de werkdruk en de aansturing binnen de reclasseringsunit. Op het gebied van communicatie is verbetering van vastlegging van met name interne communicatie nodig.

Wat betreft de evaluatie van het reclasseringswerk ziet de Inspectie graag bij een standaard evaluatiemoment over de tevredenheid van de cliënt.



# Bijlage 1

## Oordeel

	Uitvoering	Beleid	Check
<b>Rechtspositie en omgang</b>			
Identiteit			
Informatie			
Beklag			
Privacy			
Omgang			
<b>Advies</b>			
Bijdrage aan reïntegratie			
Netwerkpartners			
Bijdrage strafrechtketen			
Risico-identificatie/-beheersing			
Personele vereisten			
<b>Toezicht</b>			
Reclasseringscontact			
Samenwerking			
Bijdrage strafrechtketen en risico-identificatie			
Risicobeheersing			
<b>Werkstraf</b>			
Bijdrage reïntegratie			
Projectplaatsvereisten			
Bijdrage strafrechtketen			
Informatieverstrekking			
Veiligheid			
<b>Gedraginterventie</b>			
Bijdrage reïntegratie			
Samenwerking			
Bijdrage strafrechtketen			
Personele vereisten			
<b>Organisatieaspecten</b>			
Personele vereisten			
Communicatie			
Integriteit			
Voorkomen agressie			
Incidenten			

# **Bijlage 2**

## Aanbevelingen

*De Inspectie beveelt RN Arnhem en RN Nijmegen het volgende aan:*

### **Rechtspositie en omgang**

1. Draag zorg voor een kopie van het identiteitsbewijs in het persoonsdossier indien een foto op de SKDB ID-staat ontbreekt.
2. Voer een check op de uitvoering in met betrekking tot de identiteitsvaststelling.
3. Zie er op toe dat, indien toezichthouders de uitnodiging versturen, er folders meegestuurd worden, of als adviseurs de cliënt in de PI bezoeken, er folders overhandigd worden.
4. Vergroot de kennis van reclasseringswerkers over de rechten van cliënten.
5. Draag zorg voor een vorm van controle op de informatieverstrekking, vooral aan advies cliënten.
6. Draag zorg voor goede informatieverstrekking aan cliënten over de mogelijkheid een klacht in te dienen.
7. Draag bij alle toezichten zorg voor een geactualiseerde 'Verklaring omtrent inwinnen en verstrekken van persoonlijke gegevens' die is ondertekend door de cliënt, met specificering van de referent. Dit dient standaard te gebeuren bij aanvang van het toezicht en kan gedurende het toezicht worden aangepast.
8. Draag er zorg voor dat de reclasseringswerkers alleen contact opnemen met instellingen of personen (anders dan instellingen waarvoor een uitzondering geldt) waar de cliënt toestemming voor heeft gegeven.
9. Biedt meer informatieverstrekking en/of trainingen aan om de kennis over culturele diversiteit in het reclasseringswerk te vergroten.
10. Zorg er voor dat de werkbegeleiders minimaal jaarlijks meegaan naar gesprekken zodat er zicht is op de kwaliteit van bejegening van cliënten door medewerkers.

### **Advies**

11. Zorg ervoor dat adviseurs voldoende tijd krijgen om een reclasseringsadvies op te stellen.
12. Benoem in het reclasseringsadvies het contact met een referent en de uitvoerbaarheid van een interventie aan de hand van een overlegmoment met de desbetreffende instelling.

### **Toezicht**

13. Draag zorg voor volledige registratie in de toezichtmodule IRIS met vermelding van de bijzondere voorwaarden.
14. Draag zorg voor een overdrachtsmoment van cliënten tussen adviseurs en toezichthouders en tussen toezichthouders en trainers. Registreer dit moment in IRIS zodat inzichtelijk is dat dit plaatsvindt.

15. Realiseer de toezichtovereenkomst binnen de daarvoor gestelde termijn met SMART geformuleerde doelen. Zorg ervoor dat deze overeenkomst gedurende het toezicht geactualiseerd wordt bij veranderingen.
16. Formuleer (inhoudelijke) criteria voor evaluaties, voortgangsverslagen en afsluitberichten, opdat het effect van het toezicht duidelijker is.
17. Stuur aan op het vooruit plannen, daadwerkelijk uitvoeren en op de juiste wijze in IRIS vastleggen van evaluaties en voortgangsverslagen. Voer meer controles uit op de realisatie hiervan.
18. Verhoog de contactfrequentie met cliënten zodat de minimaal gestelde norm wordt gehaald. Geef hierbij extra aandacht aan huisbezoeken.
19. Zorg er voor dat medewerkers zich bewust zijn van de norm voor het betrekken van het (in)formele netwerk bij het toezicht. Zorg daarbij voor striktere controle door de werkbegeleider.
20. Streef naar betere en volledige registratie van de gang van zaken tijdens het toezicht, voornamelijk met betrekking tot interne overleggen.
21. Zorg voor volledige verslaglegging van de besluitvorming in het nalevingsproces.
22. Operationaliseer de taken van de duobegeleider bij toezichtniveau 3, geef meer vorm aan taken van de tweede toezichthouder, en realiseer een check op de uitvoering hiervan.

### **Werkstraf**

23. Laat de plaatsing van cliënten op projectplaatsen (steekproefsgewijs) controleren.
24. Laat werkmeesters aan het einde van een werkdag altijd de uren van een cliënt aftekenen. Check of dit gebeurt.
25. Draag ervoor zorg dat het eerste face-to-face contact sneller na de binnenkomst van het vonnis plaatsvindt.
26. Zorg ervoor dat alle externe projectplaatsen direct melden wanneer een cliënt niet is komen opdagen.
27. Stel voor iedere projectplaats een RI&E op.

### **Gedraginterventie**

28. Inventariseer in samenwerking met PI Arnhem de mogelijkheden om de trainingsruimte, evenals de bezetting van deze trainingsruimte te optimaliseren.
29. Draag ervoor zorg dat contact tussen trainer en toezichthouder, waaronder het bespreken van de tussenevaluatie, in IRIS wordt geregistreerd.

## **Organisatieaspecten**

30. Communiceer regelmatig welke opleidingen medewerkers kunnen volgen, zowel intern als extern, en reageer snel op aanvragen voor opleidingen.
31. Stuur er op dat medewerkers standaard in IRIS een verslag plaatsen van zowel de interne communicatie zoals casuïstiekbespreking en overleg tussen advies en toezicht, als externe overleggen zoals het TCO.
32. Leg nieuwe instructies omtrent huisbezoek vast en controleer of de reclasseringswerkers ook naar deze instructies handelen.
33. Ga in gesprek met de politie over de veiligheidssituatie in de spreekkamers tijdens de uitvoering van de vroeghulp.
34. Realiseer een nieuwe RI&E voor zowel de locatie Arnhem als Nijmegen en zie er op toe dat aanbevelingen worden opgevolgd.
35. Evalueer de tevredenheid van de cliënten over de wijze waarop zij geïnformeerd worden over hun rechten en plichten, het privacybehoud van hun gegevens, de wijze van de omgang van de reclasseringswerker met de cliënt. Evalueer tevens de beleving van de cliënten ten aanzien van de verschillende reclasseringsproducten.
36. Realiseer de geplande projectendag.



# Bijlage 3

## Afkortingen

3RO	De drie reclasseringsorganisaties (Reclassering Nederland, Leger des Heils, Stichting Verslavingsreclassering GGz)
Arbo	Arbeidsomstandigheden
ARO	Arrondissementaal overleg
ArVa	Gedragsinterventie Arbeidsvaardigheden
BB	Binnen Beginnen
BHV	Bedrijfs hulpverlening
CBTR	Coördinatie Bureau Terugdringen Recidive
CJIB	Centraal Justitieel Incasso Bureau
CoVa	Gedragsinterventie Cognitieve Vaardigheden
CVS	Cliënt Volg Systeem
EC	Elektronische controle
ET	Elektronisch toezicht
FIT	Facilitair Interventie Team
Fte	Full-time equivalent
GGz	Geestelijke Gezondheidszorg
IFZ	Indicatiestelling Forensische Zorg
Ifzo	Informatievoorziening forensische zorg
IRIS	Integraal Reclassering Informatiesysteem
IV&J	Inspectie Veiligheid en Justitie
JV	Justitiële Voorwaarden
NIFP	Nederlands Instituut voor Forensische Psychiatrie en Psychologie
OM	Openbaar Ministerie
P&O	Personeel & Organisatie
PI	Penitentiaire Inrichting
PIJ	Plaatsing in een Inrichting voor Jeugdigen
PP	Penitentiair Programma
RI&E	Risico Inventarisatie & Evaluatie
RISc	Recidive Inschattings Schalen
RN	Reclassering Nederland
RPP	Regionaal Overleg Penitentiair Programma
RT	Redesign Toezicht
SKDB	Strafrechtsketendatabank
SMART	Specifiek Meetbaar Acceptabel Realistisch Tijdgebonden
SZW	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Tbs	Ter beschikking stelling
TCO	Tbs Casus Overleg
TOM	Taakstraf Openbaar Ministerie
TR	Terugdringen Recidive
TUL	Tenuitvoerlegging
V.i.	Voorwaardelijke invrijheidstelling
VOG	Verklaring Omtrent Gedrag

WA	Wettelijke aansprakelijkheid
WIVVG	Wet identiteitsvaststelling verdachten, veroordeelden en getuigen
WSM	Werkstraf module
ZM	Zittende Magistratuur



# Bijlage 4

## Bronnen

- 1<sup>e</sup> Viermaandsrapportage 2011 Reclassering Nederland Regio Utrecht-Arnhem (07-07-2011)
- 2<sup>e</sup> Viermaandsrapportage 2011 Reclassering Nederland Regio Utrecht-Arnhem (27-09-2011)
- 20 standaardregels voor de taakstraf
- 3<sup>e</sup> Viermaandsrapportage 2010 Reclassering Nederland Regio Utrecht-Arnhem (25-02-2011)
- 3RO-audit rapportage. RN Arnhem toezichtunit (2011)
- 3RO-audit rapportage. RN Nijmegen toezichtunit (2011)
- Algemeen Arbo-inventarisatieformulier Taakstraf-projectplaatsen, Groepsproject Gemeente Amersfoort (28-08-2007)
- Algemeen Privacyreglement Casusoverleg Veiligheidshuis Arnhem (2009)
- Algemeen Privacyreglement Casusoverleg Veiligheidshuis Rivierenland (26-04-2010)
- Algemeen Privacyreglement Casusoverleg Veiligheidshuis West-Veluwe Vallei (29-05-2009)
- Arbo Bijlage Toetsing Projectplaats-Reclassering Nederland (augustus 2008)
- Arbo-ongevallenrapport Reclassering Nederland
- Beleid tegen Ongewenst gedrag: seksuele intimidatie, pesten, onheuse bejegening en discriminatie (22-11 2005)
- Beslisboom Gegevensuitwisseling
- Bijlage Arbo-voorlichting aan taakgestraften (augustus 2008)
- Calamiteitenplan en Arbo Inventarisatie Formulier: Groepsproject Gemeente de Bilt (16-01-2012)
- Calamiteitenplan en Arbo Inventarisatie Formulier: Groepsproject Utrechts Landschap (16-01-2012)
- Calamiteitenplan en Arbo Inventarisatie Formulier: Groepsproject VV. Maarssen (16-01-2012)
- Calamiteitenplan en Arbo Risico Inventarisatie Formulier: Groepsproject Rivierenland Tiel en omgeving (16-01-2012)
- Calamiteitenplan Groepsproject Gemeente Ede (16-01-2012)
- Calamiteitenplan Groepsproject Tweestromenland (16-01-2012)
- Competentieprofiel Regiomanager, Unitmanager, Werkbegeleider, Reclasseringswerker, Medewerker werkstraf, Werkmeester, Personeelsadviseur, Administratie, Medewerker personeelsadministratie, Managementassistent/secretaresse, Regionale controller, Receptionist, Regionaal beleidsmedewerker
- Concept Procesbeschrijving 3RO Uitvoeren werkstraf (29-05-2009)
- Convenant Informatie-uitwisseling m.b.t. tbs-gestelden en zedendelinquenten Politie Gelderland-Midden (2011)
- Convenant Informatie-uitwisseling m.b.t. tbs-gestelden en zedendelinquenten Politie Gelderland-Zuid (2010)
- Convenant tot samenwerking Veiligheidshuis Rivierenland (26-04-2010)

- De Rode Draad, naar een veiliger samenleving. Jaarverslag 2010  
Reclassering Nederland (2011)
- Folder met quiz over Reclassering Nederland
- Folder 'Ze gaan flink met me aan de slag' (juni 2009)
- Folder 'Ze houden me voortdurend in de gaten' (juni 2006)
- Folder 'Ze leren me tijdens detentie nieuw gedrag' (juni 2006)
- Folder 'Ze willen me geregeld zien'
- Gebruikershandleiding Ontwerp Toezicht (december 2009)
- Gedragscode Reclassering Nederland
- Handboek piepers: Reclassering Nederland Regio Utrecht-Arnhem Locatie Arnhem
- Handboek piepers: Reclassering Nederland Regio Utrecht-Arnhem Locatie Utrecht
- Handboek piepers: Reclassering Nederland Regio Utrecht-Arnhem Locatie Nijmegen
- Handboek Reclassering 3RO
- Incidentenprotocol Reclassering Nederland (augustus 2011)
- Inspectierapport themaonderzoek Ketenaansluiting reclassering en Openbaar Ministerie (oktober 2006)
- Inspectierapport themaonderzoek Reclasseringstoezicht op veroordeelden tot tbs met voorwaarden (mei 2006)
- Inspectierapport themaonderzoek Uitvoering voorwaardelijke invrijheidstelling (maart 2011)
- Instructie Progis identiteitvaststelling (maart 2010)
- Jaarplan 2011 Reclassering Nederland Regio Utrecht-Arnhem (25-02-2011)
- Justitiële Voorwaarden. Afsprakenregister Regio Arnhem-Zutphen (28-12-2011)
- Kennisgeving eis Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (14-03-2012)
- Klachtenreglement / Reglement van orde van de klachtencommissie (februari 1995)
- Kwaliteitsonderzoek Reclasseringsadvies (februari 2012)
- Managementsamenvatting Ketenaafspraken Advies (juli 2009)
- Medewerkeronderzoek Reclassering Nederland Regio Utrecht, Arnhem (augustus 2011)
- Memo 3<sup>e</sup> Viermaandsrapportage 2011 Regio Utrecht-Arnhem (23-01-2012)
- Memo Geldigheidsduur licenties gedragsinterventietrainers (16-02-2012)
- Memo Instroomverdeling 2012 (13-02-2012)
- Memo Integriteitsschendingen 2009-2011 (16-02-2012)
- Memo Overzicht openstaande vacatures (16-02-2012)
- Memo Regionale Verbeterplan Advies, Toezicht en Gedragsinterventies (19-01-2012)
- Memo Verzuim van medewerkers 2011 (16-02-2012)

- Nazorgprotocol Reclassering Nederland
- Notitie Doorlooptijden werkstraf (06-03-2011)
- Notitie Jaarplan 2012 Reclassering Nederland Regio Utrecht-Arnhem (11-10-2011)
- Notitie Opleidingsplan 2011 (17-05-2011)
- Notitie Projectbeheer werkstraf (mei 2011)
- Onderzoek 'Kwaliteitsverbetering en beleidsontwikkeling' Reclassering Nederland (2011)
- Onderzoek 'Onder toezicht verteld' (2010)
- Onderzoek veiligheid werkmeesters (maart 2010)
- Ontwerp Toezicht (3RO) (september 2009)
- Ontruimingsplan Reclassering Nederland, locatie Arnhem (februari 2011)
- Ontruimingsplan Reclassering Nederland, locatie Nijmegen (december 2009)
- Ontruimingsplan Reclassering Nederland, locatie Utrecht (26-1-2012)
- Organogram Reclassering Nederland Regio Utrecht-Arnhem
- Overeenkomst groepsproject 's Koonings Jaght (01-06-2011)
- Overeenkomst groepsproject Gemeente Overbetuwe (26-01-2011)
- Overeenkomst groepsproject Presikhaaf (10-05-2011)
- Overeenkomst groepsproject Waterschap Rivierlanden (24-03-2011)
- Overeenkomst nazorg ex-gedetineerden Gemeente Nijmegen (06-10-2011)
- Overeenkomst nazorg ex-gedetineerden Gemeente Zaltbommel (01-02-2012)
- Overeenkomst Voorschakeltrajecten Gemeente Ede (25-01-2012)
- Overlegstructuur Regio Utrecht-Arnhem
- Overzicht van afgedane en lopende klachten 2009-2011 arrondissement Arnhem, locatie Arnhem en Nijmegen
- Overzicht van afgeronde gedragsinterventies 2011
- Overzicht van afgeronde toezichten 2011
- Overzicht van afgeronde werkstraffen 2011
- Overzicht van beschikbare projectplaatsen
- Overzicht van doorlooptijden advies 2011
- Overzicht van doorlooptijden werkstraf 2011
- Overzicht van geplande en feitelijke formatie 2011 Reclassering Nederland Arnhem-Nijmegen
- Overzicht van gerealiseerde ten opzichte van planproductie 2011
- Overzicht van gevolgde trainingen medewerkers 2011-2012
- Overzicht van incidenten 2009-2011 arrondissement Arnhem, locatie Arnhem en Nijmegen
- Overzicht van lopende gedragsinterventies per 1 januari 2012
- Overzicht van lopende toezichten per 1 januari 2012
- Overzicht van lopende werkstraffen per 1 januari 2012
- Overzicht van mislukningspercentages toezichten 2011



- Overzicht van mislukkingpercentages werkstraffen 2011
- Overzicht van uitgebrachte reclasseringsadviezen 2011
- Privacyconvenant Veiligheidshuis Nijmegen (2009)
- Privacyreglement inzake bescherming van cliëntgegevens (maart 2009)
- Productiebegroting 2012
- Registratieformulier agressie en geweld (januari 2008)
- Regionaal Protocol Huisbezoek Reclassering Nederland Regio Utrecht-Arnhem (oktober 2008)
- Resultaten Klanttevredenheidsonderzoek Voorlichtingsrapport Openbaar Ministerie/Zittende Magistratuur Reclassering Nederland Regio Utrecht-Arnhem (27-10-2008)
- Risico Inventarisatie en Risico Evaluatie, Plan van aanpak van de ressortelijke knelpunten 2001, Reclassering Nederland Unit Nijmegen (21-03-2002)
- Risico Inventarisatie en Risico Evaluatie, Plan van aanpak van de ressortelijke knelpunten 2001, Reclassering Nederland Unit Arnhem (25-01-2002)
- Samenwerkingsprotocol Stichting Moria (24-09-2008)
- Samenwerkingsovereenkomst tussen de politie, de drie reclasseringsorganisaties en het openbaar ministerie in het kader van toezicht op de naleving van bijzondere voorwaarden (20-05-2011)
- Samenwerkingsovereenkomst Veiligheidshuis Nijmegen en Omstreken (december 2011)
- Samenwerkingsovereenkomst Veiligheidshuis regio Arnhem (17-09-2009)
- Samenwerkingsovereenkomst Veiligheidshuis West-Veluwe Vallei (26-11-2010)
- Samenwerkingsovereenkomst Voorschakeltrajecten gemeente Arnhem (08-03-2011)
- Spelregels Instroomverdeling 3RO 2011 (16-03-2011)
- Verbeterplan Justitiële Voorwaarden Arrondissement Arnhem-Zutphen (02-02-2011)
- Werkafspraken Reclassering en Kairos
- Werk maken van straf, De methodiek werkstraffen (2007)
- Wettelijke selectiecriteria werkstrafprojecten (2011)



# Bijlage 5

## Inspectieprogramma

### Maandag 13 februari 2012

Tijd	Programma
13.00 - 14.30	Interview PI Arnhem

### Dinsdag 21 februari 2012

Tijd	Programma
11.00 - 12.30	OM Arnhem
13.00 - 14.30	Reclasseringsbalie Arnhem
15.30 - 17.00	Veiligheidshuis Arnhem

### Woensdag 7 maart 2012

Tijd	Programma
09.00 - 13.00	Dossieronderzoek

### Donderdag 8 maart 2012

Tijd	Programma
09.00 - 13.00	Dossieronderzoek

### Maandag 12 maart 2012

Tijd	Programma
09.00 - 13.00	Dossieronderzoek

## Dinsdag 13 maart 2012

Tijd	Programma
09.00 - 09.15	Korte kennismaking contactpersoon, installatie van de werkkamer
09.15 - 11.30	Interview met regiomanager en unitmanagers
11.45 - 12.30	Rondleiding door het gebouw in Arnhem (gespreks-/trainingsruimtes, beveiliging etc).
12.30 - 13.00	Lunch
13.00 - 14.30	Fysiek dossieronderzoek Arnhem
15.30 - 16.00	Rondleiding door het gebouw in Nijmegen (gespreks-/trainingsruimtes, beveiliging etc).
16.00 - 17.00	Fysiek dossieronderzoek Nijmegen

## Woensdag 14 maart 2012

Tijd	Programma	Parallel programma
09.15 - 11.30	Bezoek aan minimaal twee werkstrafprojecten in het gezelschap van een medewerker werkstraf	Interview met manager werkstrafunit
11.45 - 13.00	Interview met medewerkers werkstraf	
13.00 - 14.00	Lunch + interview met minimaal vier cliënten	
14.15 - 16.00	Interview met drie medewerkers diagnose en advies, waarvan minimaal één werkzaam is in Nijmegen	
16.00 - 17.00	Interview trainers	

## Dinsdag 20 maart 2012

Tijd	Programma
09.15 - 11.15	Interview met drie medewerkers toezicht, waarvan minimaal één werkzaam is in Nijmegen
11.15 - 12.00	Interview administratie/verdeling
12.00 - 12.30	Lunch
12.30 - 14.00	Interview werkbegeleiders, waarvan minimaal één werkzaam is in Nijmegen
14.00 - 15.00	Vorbereiding terugkoppeling
15.00 - 16.30	Terugkoppeling eerste bevindingen inspectie aan management



# **Bijlage 6**

## Geografische ligging locatie

## RN Regio Utrecht/Arnhem locaties Arnhem en Nijmegen









## Missie Inspectie VenJ

*“De Inspectie Veiligheid en Justitie houdt toezicht op instellingen en organen die actief zijn op het terrein van veiligheid en justitie.*

*Hierdoor draagt de Inspectie VenJ bij aan verbetering van de kwaliteit van de taakuitvoering binnen haar toezichtdomein en aan een veilige samenleving.”*

Dit is een uitgave van:  
Inspectie Veiligheid en Justitie  
Kalvermarkt 53 | 2511 CB Den Haag  
Postbus 20301 | 2500 EH Den Haag  
[www.ivenj.nl](http://www.ivenj.nl)

Juli 2012 | Publicatie-nr. J-15086